

Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta

Katedra pedagogiky

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vzdělávání dobrovolníků v Pionýru

Education of volunteers in Pionýr

Bc. Eliška Skalová

Vedoucí práce: PhDr. Daniela Nováková, Ph.D.

Studijní program: Učitelství pro střední školy

Studijní obor: N PG

2020

Odevzdáním této diplomové práce na téma Vzdělávání dobrovolníků v Pionýru potvrzuji, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Praha, 23. 7. 2020

Děkuji Ing. Martinovi Prejzovi, garantovi Pionýrského vzdělávacího centra Pražské organizace Pionýra, za poskytnutí informací a pomoc při zpracování mé diplomové práce.

ABSTRAKT

Tato práce je zaměřena na vzdělávání dobrovolníků v Pionýru, které je pořádáno v rámci tohoto spolku. Cílem je zjistit, jaká je motivace dobrovolníků účastnit se vzdělávacích kurzů a jaký je přínos kurzů jak pro jejich práci s dětmi, tak i pro jejich osobní rozvoj. V případě, že se někdo kurzů neúčastní, jsou zjišťovány důvody vedoucí k neúčasti jedince na kurzu. Data jsou získána prostřednictvím dotazníků, které byly rozšířeny mezi dobrovolníky evidované v rámci Pionýra. Na základě získaných údajů je možné zlepšit kvalitu vzdělávacích kurzů, zaměřit se na konkrétní témata a kurzy tak zatraktivnit.

KLÍČOVÁ SLOVA

Dobrovolníci, vzdělávání dobrovolníků, osobnostní rozvoj, volný čas, Pionýr

ABSTRACT

This work is focused on the education of volunteers in Pionýr, which is organized within this association. The aim is to find out what the motivation of volunteers to take part in the education courses and what is the benefit of the courses for their work with children as well as for their personal development. In case someone does not participate in the course, there are reasons for not taking part in the course. The data are obtained through questionnaires that were distributed among volunteers registered within the Pionýr. Based on the data obtained, it is possible to improve the quality of education courses, focus on specific topics and make courses more attractive.

KEYWORDS

Volunteers, education of volunteers, personal development, leisure time, Pionýr

Obsah

Úvod	9
1. Vzdělávání dospělých.....	11
1.1. Zájmové vzdělávání	11
1.1.1. Druhy vzdělávání.....	12
1.2. Profesní vzdělávání.....	13
1.3. Lektori vzdělávání dospělých	14
1.3.1. Přístup lektora.....	15
1.4. Účastníci vzdělávání dospělých.....	16
1.4.1. Přístup účastníků	16
1.4.2. Motivace ke vzdělávání	17
1.5. Didaktika vzdělávání dospělých	18
1.5.1. Cíle vzdělávání dospělých.....	18
1.5.2. Metody vzdělávání dospělých	19
1.6. Efektivnost vzdělávání dospělých.....	20
1.6.1. Překážky ve vzdělávání	21
1.7. Mezigenerační učení	21
1.7.1. Přístup k mezigeneračnímu učení.....	22
1.7.2. Obsah mezigeneračního učení	23
2. Dobrovolnictví.....	25
2.1. Dobrovolník	26
2.1.1. Motivace k dobrovolnictví	26
2.1.2. Osobnost dobrovolníka.....	27
2.2. Zapojení dobrovolníků v organizaci	28
2.2.1. Koordinace dobrovolníků	28
2.2.2. Hodnota práce dobrovolníka	29

2.2.3.	Dobrovolnické organizace	30
2.2.4.	Podpora dobrovolnictví	32
3.	Interní vzdělávání dobrovolníků v rámci Pionýra	33
3.1.	Vzdělávací centra	33
3.2.	Kurzy nabízené PVC	34
3.2.1.	Pro všechny dobrovolníky v Pionýru	34
3.2.2.	Pro výkon funkcí	38
3.2.3.	Zájmové vzdělávání	40
3.3.	Vzdělávání mimo vzdělávací kurzy	41
3.3.1.	Klíčení	41
3.3.2.	Reset	42
3.3.3.	Fazole	42
3.3.4.	Kamínka	42
3.3.5.	Letní táborová škola	43
3.3.6.	Zahraniční projekty	43
3.3.7.	Soutěže	43
3.4.	Ověřování a osvědčování	44
3.4.1.	Ověřování	44
3.4.2.	Osvědčování	44
4.	Empirická část	46
4.1.	Respondenti	47
4.1.1.	Pohlaví	47
4.1.2.	Věk	47
4.1.3.	Nejvyšší dosažené vzdělání	48
4.1.4.	Pedagogické zaměření	49
4.1.5.	Délka působení jako vedoucí	49

4.1.6.	Krajská organizace	50
4.1.7.	Absolvované vzdělávací kurzy	51
4.2.	Vzdělávací kurzy	53
4.2.1.	Informovanost o kurzech	53
4.2.2.	Faktory ovlivňující účast na kurzech	54
4.2.3.	Přínosnost kurzů	56
4.2.4.	Nedostatky na kurzech	59
4.2.5.	Využití znalostí z kurzů	60
4.2.6.	Motivace k činnosti na pionýrské skupině	61
4.2.7.	Zájem o kurzy a jejich potřeba	62
4.2.8.	Účast na dalších akcích pořádaných Pionýrem	65
	Závěr	67
	Seznam použitých informačních zdrojů	70
	Seznam příloh	73

Úvod

Řada spolků, neziskových organizací apod. ke svému fungování potřebuje dobrovolníky. Za jejich práci jim mohou nabídnout větší či menší kompenzaci, ale princip dobrovolnictví je postaven právě na tom, že tito lidé neobdrží mzdu za vykonanou práci. (Frič a Pospíšilová, 2010) Na základě toho je možné se zabývat tím, jaká motivace vede dobrovolníky k výkonu této činnosti. Jednou z možností může být osobní rozvoj a touha po rozšiřování svých znalostí a dovedností. Většina firem, organizací a spolků poskytují jako benefit zaměstnancům i dobrovolníkům nějakou formu vzdělávání, díky kterému mohou dobrovolníci lépe nahlédnout do fungování dané organizace, potřebných zákonů pro činnost i zkušeností ostatních, nebo jinak rozšířit své obzory, a tak se i lépe připravit na plnění úkolů, které budou jejich náplní práce. (Šerák, 2009)

Tato práce se zaměřuje na vzdělávání dobrovolníků v rámci spolku zajišťujícího volnočasových aktivit pro děti a mládež, konkrétně Pionýr, z. s. Většina dobrovolníků, kteří se na činnosti podílejí, sami prošli celým výchovně vzdělávacím procesem, jelikož jako děti navštěvovali akce pořádané spolkem. Může se tak zdát, že se vzdělávat nepotřebují, protože vše důležité se naučili již jako děti tím, že přihlíželi fungování svých vedoucích. Na základě pozorování se ale nemohli naučit všem potřebným krokům k zajištění jednotlivých akcí a už vůbec ne fungování spolku na vyšší úrovni. Navíc ne každý dobrovolník má stejné zkušenosti, a tedy stejnou startovací čáru. Proto je vzdělávání dobrovolníků důležité, aby měli všichni možnost připravovat stejně přínosné aktivity a zajišťovat chod spolku.

Pionýr pořádá řadu vzdělávacích kurzů i dalších akcí pro své dobrovolníky. Díky účasti na vzdělávání mohou jednotliví dobrovolníci např. pochopit, že smysluplné trávení volného času dětí a mládeže není postaveno pouze na dobré hře, ale celková činnost musí mít stanovené cíle a je potřeba nepodcenit přípravu. Vedle toho také účastníci nahlédnou do pozadí organizace, ať už pionýrské skupiny, tak celkově spolku, která je pro chod také důležitá, jen často není na první pohled zcela patrná. Zaměříme se na jednotlivé kurzy, jejich náplň a ochotu dobrovolníků účastnit se takových kurzů.

Teoretická část práce se nejprve věnuje obecně vzdělávání dospělých, zájmovému vzdělávání a mezigeneračnímu vzdělávání. Dále se zaměřuje na problematiku

dobrovolníků a práci s nimi v organizacích. V neposlední řadě jsou rozebírány již konkrétní vzdělávací kurzy, připravované pro dobrovolníky z Pionýra.

Cílem empirické části je zjistit zájem dobrovolníků o vzdělávací kurzy a přínos kurzů. Konkrétně jsou dotazováni dobrovolníci působící v rámci Pionýra na jejich účast na vzdělávacích kurzech, na důvody vedoucí k jejich účasti nebo neúčasti a na přínos vzdělávacích kurzů, ať už v osobní rovině či v dobrovolné činnosti v rámci pionýrské skupiny. Díky tomu je možné zlepšit vzdělávací kurzy a účastníkům zpříjemnit čas strávený vzděláváním.

1. Vzdělávání dospělých

„Celoživotní vzdělávání začalo být chápáno jako doprovodný jev celého života...“ (Šerák, 2009, s. 14) Celoživotní učení probíhá kdykoliv, kdekoliv a jakkoliv. Způsoby učení jsou především dva. Učení přejímáním funguje v případě, že máme k dispozici vzor, od kterého chování přejímáme. Učení vytvářením probíhá v okamžiku, kdy zkoušíme nové postupy. Cílem učení je osobní rozvoj a naplnění kvality života. (Rabušicová a Rabušic, 2008; Plamínek, 2014)

Lidé si dnes mohou vybírat mezi celou řadou různě zaměřených seminářů. Zaměstnancům jsou nabízeny různé vzdělávací kurzy především na osobnostní rozvoj a obvykle je to pouze otázka peněz, úsilí a času, který jsou schopni a ochotni investovat pro svůj osobní rozvoj. (Šerák, 2009) Zprostředkovateli vzdělávání jsou firmy, státní instituce, neziskovky nebo také různé agentury. (Plamínek, 2014)

Celoživotní vzdělávání ale nepovažujeme za důležité až my dnes. Už v Antice se setkáváme s pojmem *scholé* založeným na osobním rozvoji těla i ducha. Dále J. A. Komenský navrhoval systém výchovy pro člověka v každém věku. Za zmínku stojí i osvícenství nebo v moderní době J. Dewey, který se touto problematikou také zabýval. Vzdělávání se ve volném čase bylo pokládáno jako protiklad k pracovní činnosti. Dnes se této otázce věnuje řada konceptů jako Celoživotní vzdělávání, který zveřejnilo UNESCO, Permanentní vzdělávání od Rady Evropy nebo Cyklické vzdělávání od OECD. Zmínit bychom měli také Bílou knihu. Jako hlavní myšlenky celoživotního vzdělávání jsou zde předkládány učit se vědět, učit se jednat, učit se žít pohromadě s druhými, učit se být. (Šerák, 2009)

1.1. Zájmové vzdělávání

Zájmové vzdělávání se pojí s volným časem a jeho smysluplným naplněním. Volný čas dospělých začíná po všech pracovních povinnostech a dalších činnostech (uspokojení primárních potřeb, domácích činnostech apod.). Za jeho hlavní funkce je považována zábava, odpočinek a vlastní rozvoj osobnosti člověka. Způsob trávení volného času se odráží od pracovní náplně jedince. (Rabušicová a Rabušic, 2008; Šerák, 2009)

Při utváření úspěšné životní dráhy jsou zdůrazňovány osobní, sociální a interpersonální kompetence, jazykové znalosti a znalosti informačních technologií nebo také fyzické

kompetence, které je možné získávat mimo jiné právě také prostřednictvím zájmového vzdělávání. (Rabušicová a Rabušic, 2008)

Zájmové vzdělávání může probíhat organizovaně i neorganizovaně, individuálně i skupinově, ale také prostřednictvím sebevzdělávání. Skrze zájmové vzdělávání dochází k uspokojování potřeb jedince a jeho zájmů, které slouží jako motivace, má pozitivní vliv na jeho životní dráhu, ale také přispívá ke zvyšování úrovně vzdělanosti. (Rabušicová a Rabušic, 2008; Šerák, 2009)

Zájmové vzdělávání částečně spadá do oblasti odborného vzdělávání, ale zároveň jeho cílem není příprava na profesní život. Lidé se zájmového vzdělávání účastní ze svého zájmu, ale to neznamená, že se jim dané téma nebude hodit i v profesním životě, už jen z hlediska rozšíření možností, které dotyčný bude moci nabídnout. Navíc jednotlivé kurzy mohou být odborně zaměřené. Ze zájmového vzdělávání je rovněž možné získat certifikát o absolvování daného kurzu či semináře. Jedinec se díky účasti na zájmovém vzdělávání může seberealizovat a zlepšovat tak kvalitu svého života. Často je to narušení stereotypů, které přispívá k účasti na vzdělávání. (Šerák, 2009)

V minulém tisíciletí se na zájmovém vzdělávání podílel kromě různých organizací i stát. Dnes je ale zájmové vzdělávání decentralizované, najdeme řadu organizací, které samostatně pořádají vzdělávací aktivity. Důsledkem toho je také mimo jiné nižší informovanost potencionálních účastníků vzdělávání o nabídce. (Šerák, 2009)

1.1.1. Druhy vzdělávání

Vzdělávání dospělých může být krátkodobé i dlouhodobé a můžeme ho dělit na formální, neformální a informální, z nichž k zájmovému vzdělávání můžeme přiřadit především druhé dva pojmy. Formální probíhá ve vzdělávacích institucích, tedy převážně ve školách, jeho účastníci bývají rozděleni do skupin podle věkových kategorií a jednotlivé úrovně tohoto typu vzdělávání jsou prokazatelně dosažené. Neformální probíhá především mimo školní prostředí a často to jsou různé vzdělávací programy určené specifickým skupinám. Informální vzdělávání většinou neprobíhá záměrně a můžeme se s ním setkat téměř kdykoliv, v běžných každodenních situacích v průběhu celého života, je však převážně nahodilé a nesystematické a často bývá součástí skrytého kurikula. K informálnímu vzdělávání řadíme také sebevzdělávání. V rámci každého ze zmíněných

druhů vzdělávání bude odlišně probíhat interakce s prostředím, lišit se bude také obsah a motivace účastníků. (Malý, 2014; Šerák, 2009; Rabušicová et al., 2016; Průcha, 2014)

Zájmové vzdělávání zajišťují instituce jako např. knihovny, školy a školské instituce nebo neziskové organizace, kam můžeme zařadit i Pionýr. Může být zaměřeno na umělecké činnosti, sportovní aktivity, rukodělné činnosti, odborné znalosti apod. Celková systematizace ale není zcela jednoznačná. (Šerák, 2009)

Neformální vzdělávání

Neformální zájmové vzdělávání je součástí celoživotního vzdělávání, mělo by se přizpůsobovat účastníkům, je dobrovolné a jedinec má svobodu při jeho výběru. Současně je ale také organizované. Toto vzdělávání by mělo podporovat spolupráci jedinců a důvěru, a to i díky tomu, že nebývá omezováno žádnými pravidly. Výsledkem by totiž mělo být především uspokojení zájmu jedince na místo získání státem uznávaného stupně vzdělání. I přesto je možné po absolvování tohoto typu vzdělávání získat certifikát či osvědčení. (Rabušicová a Rabušic, 2008; Šerák, 2009; Průcha, 2014)

Vzdělávání dobrovolníků v Pionýru můžeme zařadit mezi neformální a částečně i informální vzdělávání. Účast na zájmovém vzdělávání je dobrovolná, čemuž vzdělávání v Pionýru odpovídá, ale jen do jisté míry. Pro výkon některých funkcí nebo dostatečné zabezpečení některých akcí či aktivit v rámci práce dobrovolníka na skupině je absolvování odpovídajícího kurzu nezbytnou podmínkou (např. zdravotník zotavovacích akcí, hlavní vedoucí tábora, instruktor na umělých stěnách atd.). (Pionýr, c2018)

1.2. Profesní vzdělávání

Zmínit bychom měli i profesní vzdělávání, které připravuje jedince na výkon dané profese a zvyšuje jeho kvalifikaci. Prostřednictvím něj mohou účastníci získat kompetence a kvalifikace, díky kterým by kromě rozvoje jedince mělo být dosaženo rozvoje celé firmy nebo organizace. (Malý, 2014)

Na profesním vzdělávání se podílí zaměstnanci (účastníci vzdělávání), zaměstnavatelé a společnost, a tím se prohlubují vazby mezi zaměstnanci a podnikem. Toto vzdělávání probíhá jako součást pracovního života. Pozitivní vztahy mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými, ale také mezi zaměstnanci navzájem, jsou pro úspěšné fungování profesního vzdělávání důležité. Profesní vzdělávání řadíme mezi formální a částečně i neformální

vzdělávání. Vychází z andragogiky, teorie rozvoje lidských zdrojů a ekonomiky vzdělávání. Profesní vzdělávání se projevuje ve třech oblastech: individuální, podnikové a společenské. (Rabušicová a Rabušic, 2008; Šerák, 2009; Průcha, 2014)

Profesní vzdělávání můžeme dělit na podnikové vzdělávání, rekvalifikační vzdělávání nebo odborně zaměřené studium během zaměstnání. Cílem podnikového vzdělávání je doplnit kvalifikaci pracovníků, aby mohli vykonávat pracovní činnost. Průcha (2014) zmiňuje ještě také organizační učení, díky kterému lze docílit úspěšného fungování podniků a využívá různé formy podnikového vzdělávání. (Rabušicová a Rabušic, 2008; Šerák, 2009; Průcha, 2014)

V současné době je velký zájem o odbornou kvalifikaci a oficiální certifikáty. Je zde ale také upozorňováno na příliš úzké odborné vzdělávání na úkor hlubšího všeobecného vzdělávání, ze kterého můžeme čerpat celý život na rozdíl od odborně zaměřených znalostí, které jsou využívány pouze v daném oboru. Profesní a zájmové vzdělávání se částečně může prolínat, protože poznatky získané profesním vzděláváním mohou být využívány i v osobním životě, a naopak znalosti ze zájmového vzdělávání mohou být přínosné i v pracovních úkolech. (Šerák, 2009)

Když se zaměříme již konkrétně na pionýrské vzdělávací kurzy, tak díky nim mohou absolventi některých kurzů (konkrétně rozebrány jsou později v kapitole 3.2. Kurzy nabízené PVC) vykonávat určitou funkci, a na základě toho může lépe fungovat až už pionýrská skupina, tak Pionýr jako celek. V důsledku toho by bylo ale možné interní vzdělávání dobrovolníků v Pionýru zařadit částečně i do profesního vzdělávání. Navíc profesní vzdělávání je zaměřeno na konkrétní praktický cíl, což vzdělávání v Pionýru je. Rozdíl je však v tom, že zaměstnanci dostávají na rozdíl od dobrovolníků plat. (Malý, 2014; Šerák, 2009)

1.3. Lektori vzdělávání dospělých

U lektora je důležité, aby byl důvěryhodný a měl by se co nejvíce vyvarovat chyb. Šerák (2009) ale upozorňuje na to, že odbornost nestačí a umět znalosti efektivně předat je stejně důležité. Vhodné je také umění propojit předávané informace do souvislostí nejen v daném oboru, ale i mimo něj. Mezi dovednosti, které mohou lektorovi (i účastníkům) vzdělávání usnadnit patří např. předávání pouze informací přínosných pro účastníky,

empatie nebo pozitivní vztah k účastníkům. Dále je potřeba, aby byl lektor schopen reagovat na různé motivace účastníků a aktuální náladu a potřeby skupiny. (Plamínek, 2014)

Lektor by měl být zároveň vzorem, protože učení se z jeho výkonu může být pro účastníky velmi přínosné, obzvláště pokud lektor danou věc dělá přirozeně. Účastníci od něj více či méně vědomě přebírají i to, co je ukryto v jeho chování, nejen během vzdělávání, ale i mimo něj. Lektor by si měl uvědomovat, že účastníky inspiruje a ovlivňuje a měl by tak činit v co nejlepším směru a ve prospěch účastníků. Podle Plamínka (2014) by měl lektor účastníkům předávat hodnoty jako odpovědnost, zaměřování pozornosti a rozvíjení empatie, svoboda a odlišování možného od nemožného, racionalita a rozpoznání nesmyslného od myslitelného, nenásilí a způsoby, jak nacházet a ověřovat pravdy. (Plamínek, 2014)

Plamínek (2014) zmiňuje postavy, které nás mohou inspirovat, se kterými se můžeme srovnávat, a které nás mohou učit svým životem. Hlavní myšlenka, která je všechny spojuje, je nenásilí a aktivita. Mezi nimi je Siddhártha Gautama – Buddha, který šířil myšlenku vnitřního míru a vnější aktivity, již zmiňovaný Jan Ámos Komenský, který pokračuje v myšlence propojení dobra s poznáním, Móhandás Karamčand Gándhí – Mahátma, pro kterého byla důležitá potřeba vidět a prožívat věci reálně, Albert Einstein, který podporoval mírová řešení světových problémů, nebo Václav Havel, který žil tím, co říkal.

Lektoři, kteří se dnes zájmovým vzděláváním zabývají, potřebují mít autorizaci (zatím pouze k některým oblastem), aby mohli pořádat kurzy zakončené zkouškou z dané kvalifikace a absolventům následně vydávat osvědčení. (Národní soustava kvalifikací, c2014)

1.3.1. Přístup lektora

Šerák (2009) uvádí dva přístupy lektorů, klasický a zážitkový. Klasický se podobá formálnímu vzdělávání především frontálním předáváním informací. Prostřednictvím zážitkového přístupu jsou více zapojováni i účastníci a lektor působí především jako animátor, což je právě u zájmového vzdělávání přínosem. Styl vzdělávání je nutné zvolit podle tématu účastníků, ale také podle toho, kterému stylu dává lektor přednost a podle aktuálního stavu vývoje lektora. (Plamínek, 2014)

Pozornost lektora se ubírá různými směry, podle toho, v jaké fázi vývoje se právě nachází. V první řadě pozornost směřuje na svůj výkon a jeho hlavním cílem je vyhnout se chybám. Následně je možné, aby se pozornost přesunula k účastníkům a získáním co nejlepšího hodnocení od nich. V poslední fázi může již pozornost věnovat předávání znalostí, snaze pomoci a být užitečným. (Plamínek, 2014)

1.4. Účastníci vzdělávání dospělých

Ženy se zájmového vzdělávání účastní více než muži, což může být způsobeno různými důvody (tendence ke sdružování se, vliv nabídky odpovídající spíše zájmům žen apod.). Zároveň se vzdělávání účastní spíše ženy nižší věkové kategorie zřejmě díky dostatku volného času. Stejně tak ale následně s vyšším věkem stoupá počet účastnic na vzdělávání oproti počtu účastníků – mužů, který klesá. (Rabušicová a Rabušic, 2008)

Nejčastěji se vzdělávání účastní lidé s vysokoškolským a středoškolským vzděláním s maturitou, nejméně naopak se vzděláním základním a vyučením. Dále jsou nejvíce zastoupeni lidé zaměstnaní na plný úvazek, následně důchodci a studenti. V souvislosti s rodinným stavem je nejvíce účastníků svobodných, díky čemuž mohou mít dostatečné množství volného času. Zároveň lze nalézt souvislosti mezi způsobem trávení volného času a účastí na vzdělávání. (Rabušicová a Rabušic, 2008; Průcha, 2014; Šerák, 2009)

1.4.1. Přístup účastníků

Lidé účastníci se vzdělávacích kurzů mohou mít různý přístup k průběhu vzdělávání, který může být ovlivněn jejich motivací k účasti, jejich osobností, minulou zkušeností apod. Jedná se např. o účastníka, který byl k účasti donucen a dává to najevo, jiný může lektora „zkoušet“, čímž zjišťuje jeho důvěryhodnost, další účastníci mohou být pasivní nebo naopak může docházet ke konfrontaci mezi účastníkem a lektorem. Někteří jsou motivováni získáním osvědčení a podle toho k účasti a aktivitě na kurzu také přistupují. Důvodem k účasti bývá téma a někdy i lektor. Mohou se objevit i účastníci, kteří chtějí být středem pozornosti nebo naopak takoví, kteří se obávají ztrapnění se. Se všemi těmito přístupy je nutné počítat a podle toho s jednotlivými účastníky jednat. (Plamínek, 2014)

Podle úrovně vstupních znalostí lze rozlišovat účastníky jako znalce tématu, což v některých situacích může být přínosné. Dále jako znalce tréninku, což tak přínosné již

není, protože může docházet ke srovnávání s předchozími kurzy. Objevují se také znalci tématu i tréninku, u kterých záleží na jejich přístupu, nebo naopak účastníci bez zkušenosti, se kterými se pracuje nejlépe. (Plamínek, 2014)

Plamínek (2014) také uvádí jednotlivé typy účastníků, které souvisí s jejich přístupem ke kurzu, ale také jejich osobností. Zmiňuje typy jako ideál, který pro každého lektora může být trochu jiný, zevloň, který si vzdělávání odsedí, mluvka, který rád dlouho mluví, rejpal, který zpochybňuje tvrzení, puntičkář, jehož cílem je mít ve všem pořádek a systém, dřič, který chce ze vzdělávání získat co nejvíce. Dále je uveden specialista, pro něhož je nejdůležitější jeho téma a zájem a ostatní ho příliš nezajímá, titán, pro kterého je důležité být středem pozornosti, a obdivovatel, který přišel kvůli lektorovi.

1.4.2. Motivace ke vzdělávání

Hlavní motivací k jakékoliv aktivitě je uspokojování potřeb, především těch, které vedou k prožívání příjemných pocitů. Danou činnost člověk opakuje nebo se jí naopak vyhýbá, podle toho, zda vyvolává příjemné či nepříjemné pocity. Lidé se snaží o naplňování svých zájmů, které jsou dané právě jejich potřebami a tužbami. Pokud se povede naplnit jejich zájmy, budou účastníci spokojeni se vzděláváním. Jejich pohled na realitu, která odpovídá jejich zájmům, lze částečně ovlivnit vnějším působením. (Plamínek, 2014)

Jako motivace k účasti na vzdělávání je dále uváděna snaha o lepší pracovní uplatnění, požadavek od zaměstnavatele, touha po osobním rozvoji nebo to může být výkonová potřeba (potřeba být úspěšný). Rozdílná motivace je však u účastníků vzdělávání formálního a neformálního. U formálního vzdělávání se objevuje nejčastěji pracovní motivace na rozdíl od motivace k neformálnímu vzdělávání, která je spíše osobní. S tím se také pojí, že u lidí s vyšším dosaženým vzděláním, kteří se účastní neformálního vzdělání, převažuje spíše právě mimopracovní motivace. Profesního vzdělávání se z důvodu udržení práce účastní spíše muži a lidé starší 30 let. Dále se profesního vzdělávání účastní opět více lidé s vyšším vzděláním, zaměstnaní na plný úvazek a lidé pracující ve školství, financích a bankovníctví a zdravotnictví. (Rabušicová a Rabušic, 2008; Šerák, 2009; Průcha, 2014)

V případě důvodů k neúčasti je zmíněn nedostatek financí, nedostatek informací o nabídce a nedostatek času. Důvodem může ale dále být také obava z neúspěchu, označovaná jako naučená bezmocnost, a jedinci nevidí smysl ve vzdělávání se. S tím

se může pojit i negativní zkušenosti ze školy nebo nedostatek sebedůvěry. Někteří také vnímají své znalosti jako dostačující a vzdělávání by jim nepomohlo ke zlepšení jejich pracovní situace. (Rabušicová a Rabušic, 2008; Šerák, 2009)

1.5. Didaktika vzdělávání dospělých

Pro úspěšné vzdělávání dospělých jsou důležitým předpokladem tři podmínky – dotyčný se musí chtít učit, musí mít možnost se učit a musí se umět učit. Tyto podmínky jsou u každého splněny odlišně a rozdíl je způsoben i na základě různého věku. Také záleží na tom, jak jsou účastníci naladěni na učení se. V zájmovém vzdělávání je důraz kladen spíše na obsah vzdělávání než na výsledek, což umožňuje dostatečně vysvětlit předávané informace a aktivně zapojit všechny účastníky. (Šerák, 2009)

1.5.1. Cíle vzdělávání dospělých

Učební cíle je potřeba stanovovat s ohledem na potřeby a očekávání účastníků. Toto není zcela lehký úkol, protože jednak musí být cíle měřitelné, motivační atd., ale také, a to především, lidé přicházejí s různými očekáváními a různými vstupními znalostmi, a tak je obtížné zaujmout všechny stejně. Zájmové vzdělávání má zároveň značnou volnost v organizaci, používání různých metod, výběru vzdělávacích činností a nemusí mít vždy jasně stanovený obsah a pravidla hodnocení. Cíle však vymezené být musí, aby bylo dosaženo smysluplného strukturovaného vzdělávání. (Rabušicová a Rabušic, 2008; Šerák, 2009)

Vzděláváním můžeme ovlivňovat postoje a schopnosti, na rozdíl od zděděných vlastností, na které vzdělávání nepůsobí. (Plamínek, 2014) „...hlavním cílem výchovy a vzdělávání má být všestranně a harmonicky rozvinutá osobnost, relativně samostatná, přesto však plně zapojená do společenských vztahů.“ (Šerák, 2009, s. 54) Toto tvrzení odpovídá také cílům vzdělávání v Pionýru, kdy by dobrovolník měl být schopen zajistit řadu věcí z různých oblastí, které povedou k úspěšnému fungování oddílu či celé skupiny, ale zároveň je nutná spolupráce jak s ostatními dobrovolníky, tak s dětmi a v neposlední řadě i jejich rodiči.

Cílem vzdělávání je dále to, aby se vědomě naučené stalo návykem a bylo možné se spolehnout, že i v krizové situaci člověk zareaguje tak, jak se naučil, což funguje především u nevědomě naučeného. Ideální je, pokud to, co jsme se naučili, začneme

používat automaticky. Cíle se v neposlední řadě budou odvíjet od hloubky předávaných informací. Jednak to může být pomoc v rámci řešení konkrétního problému, dále je to kompetence umět řešit daný typ problémů a následně se jedná o hledání postupů. (Plamínek, 2014)

Zájmové vzdělávání úzce souvisí s kvalitou života a připívá k celkové spokojenosti se životem jednotlivců. K pozitivnímu vnímání kvality života přispívá právě smysluplné využití volného času. Díky zájmovému vzdělávání mohou účastníci rozvíjet kompetence, dotvářet hodnotovou orientaci, vzdělávání umožňuje seberealizaci a přispívá k plnohodnotnému životu jedince. Kromě toho se účastí na vzdělávacích kurzech mohou posilovat vazby mezi účastníky, což může později vést ke zlepšení spolupráce. (Rabušicová a Rabušic, 2008)

1.5.2. Metody vzdělávání dospělých

Lektor by měl být schopen využít vhodné metody, a případně je i během výuky měnit podle aktuálních potřeb, aby odpovídaly cílům, obsahu, ale také účastníkům. Díky vhodnému použití jednotlivých metod nebo jejich kombinaci, je možné docílit zapojení účastníků, jejich lepšímu porozumění probírané látky nebo také lepší celkové atmosféry. Různé metody předávání vedou k různým stupňům osvojení dané problematiky – nejprínosnější je, pokud lze danou věc vyzkoušet v praxi, nejméně naopak pouhé čtení. Jsou však různé skupiny lidí, z nichž někteří dávají přednost zvukovým podnětům, jiní preferují obrazové podněty a pro další je nejprínosnější pohyb a prožitky. (Šerák, 2009; Plamínek, 2014)

Metod máme na výběr celou řadu, jako např. prezentace, přednáška, diskuse, exkurze, řešení modelových nebo reálných situací apod. V poslední době se rozšiřuje i online podoba vzdělávání. Každá metoda má jisté výhody i nevýhody, např. u prezentace je výhoda ve velkém množství účastníků, nevýhoda naopak v nižší efektivitě osvojování. Reálně se jednotlivé metody mohou prolínat a doplňovat. Vždy je ale důležité, aby rychlost prezentace či výkladu odpovídala tempu, kterým jsou posluchači schopni informace přijímat a vstřebávat. (Plamínek, 2014)

K dotvoření příznivé atmosféry kurzu je potřeba nejen vhodné zvolení metod, odpovídajících potřebám účastníků a probíranému tématu, ale také vhodný denní režim, s dostatečným množstvím přestávek, shrnováním, hodnocením a zpětnou vazbou,

otázkami, instrukcemi a komentáři, promítáním, prací s tabulí, různými aktivitami, pohybem lektora i účastníků apod. Důležitý je i závěr na základě kterého si účastníci vytvářejí konečný dojem z kurzu. V závěru se používají reflexní techniky, které mohou poskytnou zpětnou vazbu lektorovi i účastníkům, ať už se jedná o formu testu, dotazníku, úloh či jinou. Jednou z možností jsou znalostní testy, které je vhodné zadat 3-6 týdnů po kurzu, protože v této době může již reálně vypovídat o tom, kolik vědomostí a jaké si účastníci ze vzdělávání odnesli. (Plamínek, 2014)

Modelové situace

Za zmínku zde stojí modelové situace, které bývají označovány jako hry. Prostřednictvím nich se účastníci mohou vžít do odlišného prostředí a do nové role a díky tomu je propojen obsah vzdělávání s osobním prožitkem. V tu chvíli se ocitáme u zážitkové pedagogiky. Vedle her, které vzdělávají, se používají i hry, které pomáhají navodit atmosféru vzdělávání jako jsou např. aktivity seznamovací povzbuzovací, venkovní nebo uzavírací. Hry mohou být různě náročné a různě dlouhé, převzaté (a tedy často známé) nebo vytvořené. Velmi důležité je také vyhodnocení her, na které je potřeba mít dostatek času. (Šerák, 2009; Plamínek, 2014)

Jelikož pionýrské vzdělávací kurzy jsou určeny především pro dobrovolníky pracující s dětmi, jejichž hlavní činností bývá hra, je metoda učení se hrou velmi vhodná. Nelze tak ale pochopitelně předávat informace ze všech potřebných oblastí.

1.6. Efektivnost vzdělávání dospělých

Průcha (2014) uvádí, že k úspěšnému vzdělávání přispívají determinanty jako je cílové zaměření, přiměřenost obsahu a forem a metod, materiální zabezpečení a vybavenost, kompetence lektorů a vstupní znalosti a motivace účastníků. Téma je nutno zvolit podle definice problému, k jehož vyřešení má vzdělávání směřovat, a podle správné definice cílové skupiny. (Plamínek, 2014)

Vedle testování znalostí, které si účastníci ze vzdělávání odnesli, můžeme testovat např. spokojenost absolventů. Výzkum, který byl proveden ve Švédsku (Tuijnman, 1990), ukazuje, že lidé, kteří se vzdělávání účastnili ve věku 44-56 let, byli se svým zaměstnáním spokojenější než ti, kteří se vzdělávání neúčastnili. Naopak ale neplatí, že by s vyšším formálním vzděláním rostla i spokojenost v životě. (Průcha, 2014)

Z hlediska ekonomických dopadů, prospěchu pro podnik, prevence proti nezaměstnanosti nebo zlepšení pracovního výkonů není situace zcela jednoznačná. Přínosy však můžeme zaznamenat v oblastech trhu práce i jiné, které se týkají jednotlivců, organizací i země. Jedná se např. o fyzické a mentální zdraví, intelektovou stimulaci, zvýšení sebedůvěry, podporu mezigeneračního učení nebo překonávání problémů. (Průcha, 2014)

Pozitivní výsledky o vzdělanosti dospělých v České republice přinesl mezinárodní výzkum gramotnosti PIAAC (OECD, 2013), kterého se zúčastnilo 24 vyspělých zemí světa. Výsledky české populace se příliš neliší od průměru všech zúčastněných zemí OECD. (Průcha, 2014)

1.6.1. Překážky ve vzdělávání

Vzdělávání může být řadou věcí a situací zkomplikováno. Jednou z překážek je chybné zadání, které neodpovídá potřebám a zájmům účastníků nebo také příliš obsáhlé téma, na které není dostatek času. Dalším problémem může být pasivní skupina, která může mít příčinu v nejistotě a obavách, ve zvyku takového chování ve firmě nebo v osobnosti účastníků. Skupina může být také rozhádaná, ať už z doby před kurzem nebo na kurzu, čemuž by měl ale lektor předcházet a případně včas zakročit. V případě, že je skupina bojovná, útočí především na lektora, který se tím dostává do nelehké situace a je potřeba se snažit o pochopení skupiny a navrhnout nějaké řešení. Překážky se mohou vyskytnout i na straně lektora způsobené trémou, nepozorností, únavou, příliš nízkým nebo naopak vysokým sebevědomím, neznalostí nebo nezkušeností. Častý problém může také vznikat v komunikaci. (Plamínek, 2014)

V případě zjištění problému je vhodné pochopit jeho příčinu a následně se pokusit o postupné odstranění problému použitím vhodných preventivních a intervenčních metod, jako jsou nepřímá upozornění, přímá připomenutí dodržování pravidel, soukromý rozhovor apod. (Plamínek, 2014)

1.7. Mezigenerační učení

S mezigeneračním učením se setkáváme během celého života v různých situacích, a to nejčastěji tak, že přebíráme poznatky a učíme se ze zkušenosti starších a zároveň předáváme podněty mladším, možné je to ale také naopak. Důležitá je zde rozdílnost hodnot a přístupů, které jednotlivé generace mají. Mezigenerační učení probíhá přirozeně

v rodinách, ve školách, ale také v pracovním prostředí stejně jako v prostředí volného času. Pro nás je nyní zajímavé právě poslední jmenované prostředí. Ve volnočasových spolecích se přirozeně potkávají lidé různého věku, které spojuje jejich zájem. (Rabušicová et al., 2016) Toto platí i v případě fungování pionýrských skupin.

Mezigenerační učení považujeme především za informální učení, ale může být také jak formální, tak neformální (např. prostřednictvím mentoringu na pracovištích). Předávání informací nebývá strukturované, často je náhodné, může být záměrné, ale také nemusí. Dále může být vědomé i nevědomé, senzomotorické, verbálně kognitivní a sociální. Pro mezigenerační přenos informací jsou důležité pozitivní vztahy mezi jednotlivými generacemi. (Rabušicová et al., 2016; Průcha, 2014)

Mezigenerační učení probíhá prostřednictvím percepce, transmise, reflektované zkušenosti, imitace a participace. Podle Rabušicové et al. (2016) je nejvíce zastoupena percepce, která probíhá na základě pozorování ostatních při vykonávání dané činnosti. Dále je to transmise, při které je vysvětleno a ukázáno, co a jak má učící se dělat. Nejméně je naopak zastoupena participace, tedy spolupráce s ostatními, která by ale měla být nejpřínosnější. Celkově je však upřednostňováno učení, během kterého není nutné vyvíjet samostatnou aktivitu. (Rabušicová et al., 2016)

1.7.1. Přístup k mezigeneračnímu učení

Interakce v rámci mezigeneračního učení může probíhat prostřednictvím učení se od sebe navzájem, kdy se jedna generace učí od druhé, což lze vidět např. ve škole či vzdělávacích kurzech. Dále se může odehrávat učení společně, kdy každá generace přichází s odlišnou zkušeností a přináší jiné znalosti. V neposlední řadě také funguje učení se o sobě navzájem, díky čemuž se jednotlivé generace mohou lépe pochopit na základě vzájemného přiblížení hodnot a postojů. Vzhledem k tomu, že střední délka života se prodloužila, máme větší zastoupení členů starší generace, což by mělo přispívat k mezigeneračnímu učení. Naopak se ale změnilo rodinné soužití, kdy vícegenerační soužití již není tak běžné a tím se mezigeneračnímu učení můžeme vzdalovat. (Rabušicová et al., 2016)

Z hlediska prostředí je pro mezigenerační učení nejvhodnější prostředí komunit, kde funguje interpersonální podpora, oceňování mezigeneračního učení a jsou zde vhodné časové možnosti na rozdíl od prostředí pracoviště nebo ve škole mezi učiteli.

Mezigenerační vztahy jsou hodnoceny spíše pozitivně ve všech prostředích, ale v rámci komunit vnímány jako nejlepší. (Rabušicová et al., 2016)

V případě prostředí školy učící se přijímají nové poznatky různě, někdo je přijímá na základě podnětu od edukátora, jiní nové poznatky sami vyhledávají, další přistupují ke změně na základě impulzu od druhého, a nakonec si učící se vytváří vlastní obsah díky inspiraci u edukátora. Na pracovišti se můžeme setkat s tím, že např. mezi starší generací mohou být jedinci, kteří budou chtít mladým předat své znalosti, ale naopak také tací, kteří se, částečně ze strachu o své pracovní místo, nebudou chtít o znalosti dělit. K mezigeneračnímu učení v jakémkoliv prostředí dochází především tehdy, pokud vztahy mezi jednotlivými příslušníky různých generací jsou pozitivní a lidé si jsou blízcí. Vliv mají také postoje lidí k jednotlivým generacím. (Rabušicová et al., 2016)

1.7.2. Obsah mezigeneračního učení

Mezigenerační učení probíhá mimo jiné také na pracovištích. Nejvíce se vyskytuje v prostředí školy, kde často funguje uvádění začínajících učitelů jejich zkušenějšími kolegy. Toto uvádění bývá velmi pozitivně hodnoceno a učit se může nejen začínající učitel, ale také učitel uvádějící. Mladší od starších se nejvíce učí o chodu školy a o vztazích se žáky, starší od mladších získávají informace o moderních technologiích a vzájemně si předávají vyučovací metody a přístup k práci a životu. V rámci přístupu k práci a životu můžeme zmínit především rozvahu, sebekontrolu a trpělivost, které mladší čerpají od starších, a nadhled s neřešením detailů, které naopak mladší předávají starším. (Rabušicová et al., 2016)

Různé generace se ale nesetkávají jen ve škole, ale i na mnoha dalších pracovištích. Zde ale mezigenerační učení neprobíhá tak často, jako právě ve škole nebo v komunitách. Učení může probíhat formou zaučování, kontrolou práce a interního školení, ale také spolupráce nebo soužití. Kromě předávání znalostí a dovedností zde dochází k pochopení a rozvoji vzájemného respektu jednotlivých generací. Setkává se zde flexibilita hodnot a odmítání hranic mladé generace s danými hodnotami a jasnými hranicemi starší generace, touha po rychlých výsledcích a nedůvěra v autority mladých pracovníků s respektem k autoritám pracovníků starších. Starší generace vnáší na pracoviště zkušenosti a nadhled, mladá generace energii a znalosti moderních technologií. Starší upřednostňují osobní kontakt, mladí naopak sociální sítě. Zda a jak bude mezigenerační

učení na pracovišti probíhat rozhoduje jednak organizace chodu firmy, ale také přístup jednotlivých pracovníků. Lépe bude mezigenerační učení fungovat v rodinných firmách díky blízkosti a důvěře mezi jednotlivými členy. (Rabušicová et al., 2016)

Ve volnočasových aktivitách se setkáme s mezigeneračním učním podobně často jako v prostředí školy. Mezigenerační programy bývají zaměřeny nejčastěji na oblasti kulturní, sociální a podpůrné a vzdělávací. Podpora může směřovat od starších k mladším účastníkům, od mladších ke starším účastníkům nebo obě generace mohou podporovat sebe navzájem či někoho dalšího. V programech se objevují dva typy obsahů. Jedná se o obsah základní/instrumentální, který odpovídá tematickému zaměření daného programu. Dále se objevuje ale také obsah rozšířený, který je již nad rámec tematického zaměření programu, kdy účastníci, v případě vzájemné důvěry, rozebírají své osobní problémy. Z hlediska druhů učení je ve volnočasových aktivitách nejvíce zastoupeno sociální učení, jak od starších k mladším, tak i naopak. Nejméně pak probíhá kognitivní učení. Sociální učení odpovídá rozšířenému obsahu, což ale není zcela v souladu s motivy účasti v programech, kterými je spíše zájem o téma, a tedy o základní/instrumentální obsah. Společným cílem generací tak může být rozvoj jejich volnočasové komunity, při kterém může mezigenerační učení fungovat velmi dobře. (Rabušicová et al., 2016) Na principu společného rozvoje komunity fungují mimo jiné také pionýrské skupiny, ve kterých se setkávají příslušníci jednotlivých generací a předávají si své zkušenosti.

2. Dobrovolnictví

Dobrovolná pomoc se řídí pravidlem vzájemné pomoci, za kterou dotyčný neočekává žádnou odměnu ani vděk. Tímto způsobem lze pomáhat příbuzným, známým i neznámým nebo např. v rámci organizace. Dobrovolnictví je formou dobročinnosti, která je pomocí druhým, je považována za občanskou ctnost a přispívá k veřejnému blahu. Je to také neplacená, ale produktivní práce. I přesto zde nechybí bilance nákladů a odměn, protože dobrovolník získává nemateriální odměny. Velmi důležitá je vnitřní motivace dobrovolníků, bez které by dobrovolnictví nemohlo fungovat. (Tošner, 2002; Mlčák, 2013)

V souvislosti s dobrovolnictvím můžeme mluvit o občanské či sousedské výpomoci nebo dobrovolnictví vzájemně prospěšném, které probíhá v rámci obce, fary apod. Oba tyto typy dobrovolnické pomoci se velmi úzce prolínají. Veřejně prospěšné dobrovolnictví již funguje např. prostřednictvím nestátních neziskových organizací, které propojují dobrovolníky s příjemci pomoci. V tu chvíli již mluvíme o formálním dobrovolnictví. Pro fungování dobrovolnictví, ale také pro prosperitu společnosti, je nezbytná důvěra mezi jedinci. (Tošner, 2002; Mozaika, c2019)

Oblastí, ve kterých dobrovolnictví funguje je mnoho. Patří mezi ně např. sociální a zdravotní činnost, kulturní oblast humanitární pomoc, konzultační aktivity, ochrana lidských práv, ochrana přírody, výchova a vzdělávání ve volném čase a mnoho dalších. Často se také jednotlivé oblasti úzce prolínají, a právě dobrovolnictví v Pionýru se více či méně dotýká většiny těchto oblastí. (Tošner, 2002; Mozaika, c2019)

Důsledky dobrovolnictví mohou být významné a především pozitivní. Dobrovolnictví má pozitivní vliv na rozvoj občanské společnosti, redukci antisociálního chování, udržování fyzického a psychického zdraví dobrovolníků a zvyšuje jejich šanci na profesní úspěch. (Mlčák, 2013)

Mlčák (2013) zmiňuje tři základní typy, paradigmata dobrovolnictví. Jedná se o dominantní paradigma, který vychází z altruismu, dále o paradigma občanské společnosti, která se více věnuje oblasti péče, a volnočasové paradigma, kdy se dobrovolníci věnují různým volnočasovým aktivitám. Dobrovolnictví lze dělit na dlouhodobé a krátkodobé podle míry zapojování se.

Z právního hlediska lze vycházet ze zákona č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě. Dobrovolnictví je zde děleno do tří oblastí: sociální pomoc, pomoc v rámci životního prostředí a mezinárodní pomoc. Dobrovolníkem může být osoba starší 15 let v případě vykonávání dobrovolnické činnosti v České republice ve svém volném čase a bez nároku na odměnu. Mezi dobrovolníkem a organizací, prostřednictvím které vykonává dobrovolnickou činnost, musí být uzavřena dohoda, která bude mimo jiné upřesňovat místo a náplň dané činnosti. Zároveň je na organizaci, aby zajistila pojištění odpovědnosti za škodu na majetku nebo na zdraví. V případě Pionýra automaticky mají úrazové pojištění všichni jeho evidovaní členové a pojištění odpovědnosti za škodu vedoucí a instruktoři. (Pionýr, c2020)

Z pohledu psychologie se lze zabývat prosociálním chováním dobrovolníků, z hlediska sociologie je významná sociální solidarita. Ekonomie vnímá dobrovolnictví jako paradox, protože v dobrovolnictví chybí finanční odměna. Pro politologii je dobrovolnictví součástí demokracie. (Mlčák, 2013)

2.1. Dobrovolník

„Dobrovolník je člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti.“ (Tošner, 2002, s. 35) Dobrovolník by měl být spolehlivý a pro danou věc nadšený. Nároky na něj mohou být podobné jako na placené zaměstnance, ale neměla by chybět neformálnost a spontaneita. Díky dobrovolnictví může dobrovolník získat nové zkušenosti a zážitky, které mohou vést k jeho osobnímu růstu. (Tošner, 2002)

2.1.1. Motivace k dobrovolnictví

Dobrovolník má různé motivy k zapojení se do dobrovolné činnosti. Většinou to bývá snaha pomoci druhým, získání pocitu důležitosti, ale některé motivy mohou být také spíše negativní až nebezpečné. Motivaci k dobrovolnictví lze dělit na konvenční, která vychází z očekávání okolí a představě o správném životě, reciproční, kdy dobrovolník v činnosti hledá užitek i pro sebe, jako např. nové zkušenosti apod., a nerozvinutou, jako je vnímání smysluplnosti práce nebo šíření dobré myšlenky. Motivací jsou pohnutky a hodnoty, kterým jsou podřízeny potřeby, zájmy, snahy a touhy jedince. (Tošner, 2002; Mlčák, 2013)

Díky dobrovolnictví mohou dobrovolníci získat „nové zážitky, zkušenosti, přátele, možnost seberealizace i možnost být někomu užitečný“. (Tošner, 2002, s. 47) Zároveň prostřednictvím dobrovolné činnosti mohou lidé trávit volný čas smysluplnou prací, která jim navíc může zvyšovat sebevědomí a posilovat pracovní návyky. (Tošner, 2002)

Mlčák (2013) uvádí dva základní přístupy dobrovolníků, egoistický, kde je hlavní motivací vlastní prospěch, a altruistický, který je naopak motivován snahou o prospěch druhých. Oba přístupy však spojuje empatie, která je k prosociálnímu chování, tedy i k dobrovolnictví, nutná. S tím souvisí upřednostňování cílů, které mohou být buď skupinové, kterým dávají přednost kolektivisté, nebo osobní, které jsou voleny individualisty.

Z hlediska prosociálního chování lze najít různé teorie obsahující odlišné motivace k dobrovolnictví. Normativní teorie je založena především na motivaci sociálních a osobních norem. Pomoc druhému může vycházet také ze sociálních norem jako je norma solidarity, reciprocity nebo odpovědnosti. Intervenční model vzrušení: náklady – odměny je postaven na empatickém vzrušení, které vzniká, když jedinec vidí druhého v nouzové situaci a rozhoduje se mezi pomocí druhému a útekem. Empaticko-altruistická hypotéza vychází z nesobeckosti, kdy člověk pomůže druhému v nouzi. Teorie sociální inhibice intervence přihlížejícího ukazuje rozptýlení odpovědnosti ve skupině. Teorie prosociální osobnosti uvádí lidi, kteří jsou ochotni pomáhat druhým i ve vážných situacích. (Mlčák, 2013)

2.1.2. Osobnost dobrovolníka

Dobrovolníky se stávají více lidé s vysokoškolským vzděláním, kteří žijí ve městech. Většina z nich má díky dobrovolnictví pocit smysluplné práce. Ženy, od kterých je dobrovolnictví spíše očekáváno, jsou schopnější empatie s druhými. Naopak muži projevují více heroického chování ochraňující druhé. Dobrovolnictví předává z generace na generaci, kdy děti napodobují rodiče, kteří jim současně předávají hodnoty motivující k zapojení se do dobrovolnictví. (Mlčák, 2013)

Mlčák (2013) dále uvádí, že zapojení se do dobrovolnictví také závisí na aktuální roli jedince v životě. Tato role se během života mění a tím s také mění zájem o dobrovolnictví. Od zapojení se jako dobrovolníci jsou někteří lidé pak odrazováni vnitřními (např. nedostatek času, informací, stereotypy apod.) nebo vnějšími překážkami

(např. nedostatek příležitostí, potřebné náklady atd.). Právě dostatek volného času, který mohou lidé dobrovolnictví věnovat, je důležitým faktorem.

Dobrovolníky se stávají více lidé, kteří mají vyšší úroveň empatie, ochoty pomáhat druhým, osobní zdatnost, vnitřní místo kontroly a vyšší morální regulaci, a to i v případě, že je potřeba překonat překážky. Významně mohou také přispívat hodnoty jak altruismus, solidarita, touha konat dobro, smysl pro spravedlnost a náboženské hodnoty. U dobrovolníků lze najít vyšší míru důvěry v porovnání s lidmi, kteří do dobrovolnictví zapojení nejsou. (Mlčák, 2013)

2.2. Zapojení dobrovolníků v organizaci

Chod organizace může být na dobrovolnících závislý přímo, bez nichž by organizace nemohla fungovat. To je také případ dobrovolníků v Pionýru, kterých je aktivních okolo dvou tisíc, a díky kterým může činnost probíhat. Další možností je, že dobrovolníci pomáhají stálým zaměstnancům a díky tomu je možné snížit finanční náklady. Zároveň je zde i třetí typ fungování dobrovolníků v organizacích, kdy je díky nim možné zlepšit nabízené služby, ale nejsou zcela nezbytní. Dobrovolníci se mohou zapojovat do činnosti organizace jednorázově nebo dlouhodobě. (Pionýr, c2020; Tošner, 2002)

2.2.1. Koordinace dobrovolníků

Při zapojení dobrovolníků do chodu organizace je vhodné, aby měli svého koordinátora, který dobrovolníky vybírá, zaučuje, vede a hodnotí. Školení, výcvik či jiná forma seznámení dobrovolníka s jeho náplní práce je k úspěšnému vykonávání činnosti důležité. Tato příprava dobrovolníka může být otázkou několik minut, hodin, ale i dnů nebo týdnů. Během výkonu dobrovolné činnosti je také neméně důležitá supervize, pomocí které může dobrovolník konzultovat své postoje a pocity. Díky tomu lze předcházet nedorozuměním a ztrátě motivace dobrovolníkům, které by mohly vést k opuštění dobrovolné činnosti. (Tošner, 2002)

Na základě hodnocení lze zefektivnit práci, ne vždy je však možné hodnocení snadno provést. Především u dlouhodobějších činností se hodnocení jeví jako obtížné. K ocenění práce dobrovolníků je nutné hledat vhodné příležitosti, aby nevyznělo neupřímně. Hlavním cílem ocenění je prohloubení a upevnění motivace dobrovolníka. Zároveň každý vnímá jako odměnu něco jiného, a tak je vhodné znát motivaci a osobnost dobrovolníka.

Možností, jak ocenění může proběhnout je celá řada, může se jednat např. o pochvalu či poděkování, společně strávený čas, poskytnutí pomoci nebo fyzický či symbolický dar. Míra ocenění by samozřejmě měla odpovídat míře vykonané práci. (Tošner, 2002; Mozaika, c2019)

2.2.2. Hodnota práce dobrovolníka

V roce 1999 byl průměrný počet odpracovaných hodin jedním dobrovolníkem 341. Nejvíce zde byli zastoupeni dobrovolníci z oblasti sociálních služeb, dále sportu a rekreace, zdraví a ekologie. (Tošner, 2002)

V tabulce 1 je přehled počtu odpracovaných hodin dobrovolníky a ocenění jejich práce v letech 2011-2016. V roce 2011 byl počet 45 185 tisíc hodin odpracovaných dobrovolníky vyšší než v následujících letech, kdy jejich počet klesl na počet 44 866 tisíc v roce 2012 a 43 766 tisíc v roce 2013. V roce 2013 to tak bylo nejméně odpracovaných hodin za uvedené období.

Během roku 2014 dobrovolníci odpracovali průměrně 49,6 hodin. V počtu dobrovolníků okolo 920 tisíc je to dohromady celkem 45,6 milionu hodin, což odpovídá počtům uvedeným také v tabulce 1. Při 126 Kč za hodinu by dobrovolníci odpracovali 5,8 mld. Kč. Počet zapojených lidí do dobrovolnických činností, a tudíž počet odpracovaných hodin dobrovolníky se mění podle aktuální potřeby jako jsou např. přírodní katastrofy apod. (Fořtová, c2017) V tabulce 1 také vidíme, že právě v roce 2014 bylo odpracovaných hodin dobrovolníky vyšší než v předchozích letech, ale v roce 2015 byl opět drobný pokles na 45 141 tisíc hodin.

Rok	Počet odpracovaných hodin dobrovolníky (tis.)	Ocenění dobrovolnické práce (mil. Kč)
2011	45 185	5 673
2012	44 866	5 671
2013	43 766	5 533
2014	45 608	5 803
2015	45 141	5 963
2016	46 128	6 410

Tab. 1 – Ocenění dobrovolnické práce (mil. Kč). Revue pro sociální politiku a výzkum.

Naopak v posledním uvedeném roce v tabulce 1, v roce 2016, je vidět zvýšení na 46 128 tisíc hodin, což je také nejvíce za uvedené období. V roce 2016 byly nejvíce neziskovými organizacemi podporovány oblasti vzdělávání a výzkumu a vývoje, následně rekreace a sportu, dále sociální péče, poté kultura, náboženství a zdraví. Během roku 2016 dobrovolníci odpracovali celkem 46,1 milionu hodin a v přepočtu na koruny se jedná o 6,4 mld., což odpovídá také údajům v tabulce 1. (Český statistický úřad, c2018)

Pokud hodnoty odpovídající ocenění dobrovolnické práce v tabulce 1 vydělíme počtem odpracovaných hodin dobrovolníky, získáme přibližnou hodinovou mzdu, se kterou se v daných letech počítalo. V roce 2011 to bylo 125 Kč za hodinu, v letech 2012 a 2013 126 Kč, v roce 2014 127 Kč a o trochu větší zvýšení vidíme v následujících letech. V roce 2015 je počítáno 132 Kč za hodinu a v roce 2016 138 Kč za hodinu. Proto je také v roce 2015 zaznamenána vyšší částka (5 963 mil. Kč) při nižším počtu odpracovaných hodin (45 141 tis. hodin) než v letech 2011 a 2014, kdy byly počty hodin vyšší (45 185 a 45 608 tis. hodin), ale částky nižší (5 673 a 5 803 mil. Kč).

Práce dobrovolníka v Pionýru pro „1 oddíl vyžaduje nejméně 800 hodin ročně, což odpovídá 20 pracovním týdnům, tedy zhruba polovičnímu zaměstnaneckému úvazku, který si vedoucí odpracuje ve svém volném čase.“ (Pionýr, c2020) Pokud počítáme s přibližným počtem dvou tisíc dobrovolníků, dostaneme se na 1,5 milionu hodin jejich dobrovolné práce spojené s Pionýrem za rok. Ministerstvo práce a sociálních věcí hodnotí činnost dobrovolníků v rámci výchovy a vzdělávání zhruba na 175 Kč za hodinu, čímž získáme výsledek vyšší než 280 milionu Kč odpracovaných dobrovolníky v Pionýru za rok. (Pionýr, c2020)

2.2.3. Dobrovolnické organizace

Dobrovolníci pomáhají po celém světě v různých oblastech. Nejvíce jsou rozšířeny církevní spolky, sociální a humanitární pomoc, ale také zájmové dobrovolnictví ve sportu nebo kultuře, dále ve vzdělávání. Mezi země, kde dobrovolnictví funguje patří např. USA, Německo, Francie, Velká Británie, Nizozemsko, ale také Česká republika. Existuje také řada mezinárodních dobrovolnických organizací jako např. Červený kříž nebo Greenpeace. (Tošner, 2002)

Mezinárodní dobrovolnické organizace

Podporu a propagaci dobrovolnictví zajišťuje celosvětově např. Mezinárodní asociace pro dobrovolnické úsilí (IAVE). Její součástí je i Evropská asociace AVE. V rámci programu Evropské dobrovolnické služby (EVS) se mohou dobrovolníci ve věku od 18 do 26 let být 6-12 měsíců podílet na dobrovolnickém projektu v zahraničí. Mezinárodní dobrovolnictví funguje také v rámci Dobrovolnického programu OSN, které působí převážně v chudých a nejméně rozvinutých zemích světa. (Tošner, 2002)

Podle odhadu počtu dobrovolníků ve vybraných zemích světa působilo v roce 2008 nejvíce dobrovolníků v Bangladéši, Číně, Tanzanii, Vietnamu, Zimbabwe, Ugandě a Spojených státech (podíl dobrovolníků nad 60 %). Nejméně naopak v Rusku, Srbsku a Turecku (podíl dobrovolníků do 10 %). Česká republika se umístila uprostřed škály (podíl dobrovolníků 31-40 %). Nejvíce dobrovolníků působí v USA a ve vyspělých zemích západní Evropy, nejméně pak ve východních evropských zemích. (Mlčák, 2013)

Dobrovolnictví v České republice

V 19. století u nás vznikaly první dobrovolnické spolky, podporující národní umění, kulturu, vědu a vzdělání. Německá okupace a následný totalitní režim ale narušily fungování dobrovolnických organizací, kdy bylo dobrovolnictví podřízováno ideologickým a politickým potřebám režimu a řada sdružení byla zrušena. Obnovit se mohly až v 80. letech 20. století, a především po roce 1989. V této době vznikaly také různé neziskové organizace z původních neformálních skupin přátel. Mění se způsob řízení dobrovolnictví na manažerský a také motivace dobrovolníků, kteří chtějí získat zkušenosti a seberealizovat se. (Tošner, 2002; Mlčák, 2013)

Organizace, které u nás fungují i v současné době jsou např. YMCA, Sokol, Skaut-Junák nebo Pionýr, ale i další organizace s charitativním, humanitárním, kulturním, sportovním a vzdělávacím, sociálním a zdravotním zaměřením nebo také ochránci životního prostředí. (Tošner, 2002)

Existuje také řada jednorázových aktivit, do kterých se mohou dobrovolníci zapojit. Mezi ty, do kterých se zapojuje také Pionýr patří např. Český den proti rakovině, 72 hodin nebo Uklidme Česko, uklidme svět! Z dalších projektů za zmínku jistě stojí Ježíškova vnoučata, darování krve apod. (Mozaika, c2019)

2.2.4. Podpora dobrovolnictví

Důležitá je propagace a rozšiřování povědomí o dobrovolnické činnosti, která je přínosná nejen pro jejího příjemce, ale i pro dobrovolníka, který získává nové zkušenosti, zážitky či přátele. Na základě fungování dobrovolnictví v socialistickém režimu se objevují ale i negativní zkušenosti s dobrovolnými činnostmi a dobrovolníky. To také umocňuje situace některých organizací, které o dobrovolníky sice stojí, ale neumí s nimi pracovat. Také nedostatek informací o dobrovolnictví, z něhož může pramenit nedůvěra, obavy, nedostatečné řízení dobrovolníků apod., může zapříčinit, že organizace např. v sociální oblasti nemají dostatek dobrovolníků. (Tošner, 2002)

3. Interní vzdělávání dobrovolníků v rámci Pionýra

Většina těch, kteří se podílejí na chodu pionýrské skupiny (dále jen „PS“) a fungování jednotlivých oddílů, si prošli oddílem již od mala, tzv. v oddíle vyrostli. Na základě toho lze usoudit, že jejich jednání je ovlivněno a řídí se Programem a Ideály Pionýra. (Pionýr, 2017) Nemusí být však zcela jasné, kolik z nich se těmito dokumenty řídí vědomě. Je možné, že pouze navázali na činnost někoho před sebou, který se dokumenty řídil a oni se ztotožnili právě s jeho způsobem práce.

Díky tomu, že tito lidé si sami oddílem prošli a měli možnost učit se nápodobou, mezigeneračním přenosem a často pod ochrannými křídly starších, může se zdát, že to všechno stačí a dále každý začínající instruktor musí získat již jen potřebné množství zkušeností. Není tomu ale tak, jelikož k výkonu téměř jakékoliv práce, a to nejen výchovné, je nutné mít jisté znalosti.

Aby byli dobrovolníci dostatečně připraveni na práci v Pionýru, je potřeba účastnit se vzdělávacích kurzů. Díky nim se dobrovolník rozvíjí hned v několika směrech – vzdělávání ovlivňuje osobnostní rozvoj jedince, prohlubuje jeho kompetence, dodává mu motivaci k činnosti na PS nebo jiné úrovni Pionýra a otevírá další možnosti růstu jeho osobnosti. Kromě toho se na kurzech potkávají lidé z různých PS a probíhá zde výměna zkušeností. (Pionýr, c2018)

3.1. Vzdělávací centra

Česká rada Pionýra (dále jen „ČRP“) zřizuje Ústřední pionýrské vzdělávací centrum (dále jen „ÚPVC“). Krajské organizace Pionýra (dále jen „KOP“) dále zřizují jednotlivá Pionýrská vzdělávací centra (dále jen „PVC“), která zajišťují vzdělávání dobrovolníků. Aktuálně je 13 KOP a 12 PVC, protože některé KOP spravují dva kraje, stejně tak to je v případě PVC. V současné době (od roku 2010) je garantem ÚPVC Mgr. Ludmila Kočí (garanta jmenuje ČRP). Každé PVC má také svého garanta, kterého navrhuje KOP a schvaluje ČRP. (Pionýr, 2014; Pionýr, c2018) Na PVC Pražské organizace Pionýra (dále jen „POP“) je to aktuálně Ing. Martin Prejza. (Pionýr, c2020)

ÚPVC připravuje podklady ke vzdělávání, které díky tomu může být na jednotlivých PVC podobné. Naprostá shoda realizovaných kurzů a jejich náplně ale asi není možná, protože kurzy se pořádají podle aktuální potřeb skupin. Plán práce konkrétního PVC

schvaluje daná KOP, stejně jako složení lektorského sboru PVC a ekonomické zajištění vzdělávání. Lektor musí mít odborné znalosti z příslušného oboru, schopnost předávání informací a znalostí a musí znát problematiku činnosti organizace pracující s dětmi a mládeží. Lektori bývají z řad dobrovolníků působících v Pionýru, ale i tak by měli mít podloženou svou kvalifikaci. (Pionýr, 2014; Pionýr, c2018)

Některá školení (např. Pionýrské minimum) si také můžou PS zajišťovat samostatně, nemají však takovou váhu jako kurzy zajištěné PVC. Cíle vzdělávání, jeho obsah, ale i různé typy vzdělávacích kurzů je stanoveno ve Směrnici o přípravě a vzdělávání v Pionýru. (Pionýr, 2014; Pionýr, c2018)

3.2. Kurzy nabízené PVC

Určité kurzy, které PVC nabízí, by měl absolvovat každý jedinec, který se podílí na činnosti a chodu PS. Jedná se o základní vzdělání, které přibližuje instruktorům a vedoucím celkovou činnost PS. Další kurzy jsou takové, které nemusí absolvovat každý, ale je potřeba, aby několik lidí (podle svých zájmů) z PS absolventy byli. Jsou to kurzy, které umožňují jejich absolventům pořádat konkrétní akce a mít je dostatečně zabezpečené. Mezi tyto kurzy patří např. hlavní vedoucí tábora nebo zdravotník zotavovacích akcí, bez nichž by nebylo možné pořádat pobytové tábory. Zároveň jsou to i kurzy určené lidem, kteří se chtějí podílet na organizaci a řízení činnosti Pionýra, a to na různých úrovních. V neposlední řadě PVC nabízí různé zájmové kurzy, díky kterým mohou PS rozšířit nabídku činností, které s dětmi mohou realizovat, jelikož po absolvování těchto kurzů budou moci aktivitu personálně zabezpečit. Jsou to např. zimní lyžařské kurzy, vodácký kurz nebo horolezení. Současně jsou tyto kurzy pro lidi, kteří mají zájem se sebevzdělávat a často bývají tyto kurzy akreditované, takže umožňují zapojit se do činností i mimo Pionýr. (Pionýr, 2014)

3.2.1. Pro všechny dobrovolníky v Pionýru

Níže popsané kurzy jsou primárně určeny evidovaným členům Pionýra, ale mohou se jich účastnit také zájemci mimo Pionýr, kterým je problematika volnočasové práce s dětmi a mládeží blízká. Všechny tyto kurzy mají neomezenou platnost. (Pionýr, 2014)

Vstupní

Vstupní kvalifikaci musí mít splněnou každý jedinec starší 18 let, který se podílí na činnosti spolku, ať už práce s dětmi nebo organizačního chodu. Touto vstupní kvalifikací je Pionýrské minimum. Je to téměř jediné proškolení vedoucích a instruktorů, které může zajistit PS samostatně. Doporučený minimální rozsah školení je 9 hodin a mělo by přibližovat následující oblasti: Poslání Pionýra, Bezpečnost práce a První pomoc a základy hygieny. Jako pomocný vzdělávací text lze použít materiál Pionýrské minimum, který zpracovala POP. V tomto dokumentu se kolektiv autorů z řad lektorského sboru PVC POP dotkl také mj. hry jako základního výchovného prostředku. (Pionýr, 2014; Pionýr, 2016b)

Základní

V současné době jsou vypisovány kurzy Kvalifikace instruktora (dále jen „KI“) a Kvalifikace oddílového vedoucího (dále jen „KOV“), které jsou platné pouze v rámci Pionýra. Do června 2017 byly pořádány také kurzy akreditované MŠMT, a to Vedoucí dětských kolektivů – Instruktor (dále jen „VDK – IN“) a Vedoucí dětských kolektivů (dále jen „VDK“). Nyní se tyto kurzy ale již nerealizují, jelikož Pionýr nemá možnost akreditace těchto kurzů. (Prejza, 2020)

KI je určena primárně pro dobrovolníky ve věku 15-18 let, ale není výjimkou, že si kurz doplňují i starší dobrovolníci. Doporučený minimální rozsah tohoto kurzu je 19 hodin a např. PVC POP vypisuje tento kurz v posledních letech jednou za rok až dva roky a kurz v současné době probíhá během tří víkendových výjezdů. Díky tomu je možné se více věnovat praktickým ukázkám činností, které jsou podloženy teorií. (Pionýr, 2014)

KOV navazuje na KI, která je předpokladem pro účast na kurzu KOV. Tento kurz musí mít na PS alespoň tolik lidí, kolik má PS oddílů, protože bez tohoto kurzu nemůže být jedinec oddílovým vedoucím, což je podmínka pro zřízení oddílu. (Pionýr, c2018) Doporučený minimální rozsah je zde už 39 hodin a kurz probíhá v rámci víkendových výjezdů, a navíc i odpoledních seminářů. Tento kurz je postaven na tom, že účastníci mají vlastní zkušenost s prací v oddíle jako instruktoři. I z toho důvodu by mělo být mezi absolvováním KI a KOV klidně i několik let sbírání zkušeností. (Pionýr, 2014)

Obsah kurzů KI a KOV

V rámci PVC POP začátkem roku 2020 vytvořili lektori dokument Cíle kurzů KI a KOV pro jednotlivé tematické celky (Pražská organizace Pionýra, 2020), který poskytuje přehled o obsahu jednotlivých kurzů, a díky tomu se obsah kurzů neopakuje a zároveň lektori vědí, jaké poznatky je nutné v jednotlivých přednáškách zmínit, aby bylo dosaženo stanovených cílů. Díky tomu by i příprava lektorů na kurzy měla být jednodušší. Tento dokument vychází ze Směrnice pro přípravu a vzdělávání v Pionýru. (Prejza, 2020)

Obsahem kurzu KI podle Směrnice pro přípravu a vzdělávání v Pionýru (Pionýr, 2014) jsou tyto tematické celky:

1. Pionýr jako organizace
2. Bezpečnostní předpisy a protipožární ochrana
3. Právní minimum
4. První pomoc a základní hygienické principy
5. Pedagogika, psychologie a práce s dětským kolektivem
6. Metodika a dokumentace
7. Propagace činnosti
8. Abeceda hospodaření
9. Písemná práce

Témata KOV podle Směrnice pro přípravu a vzdělávání v Pionýru (Pionýr, 2014) jsou podobná jako u KI, ale jsou rozebírána o něco detailněji a více se zaměřují na práci oddílového vedoucího:

1. Pionýr jako organizace
2. Historie Pionýra
3. Bezpečnost, ochrana zdraví a zásady požární prevence
4. Právní minimum
5. Zdravověda a hygiena
6. Pedagogika a psychologie
7. Systém práce oddílu
8. Vztahy s veřejností
9. Základy ekonomiky
10. Písemná práce

Z jednotlivých témat se nyní více zaměřím na pedagogiku a psychologii, které podle Směrnice pro přípravu a vzdělávání v Pionýru (Pionýr, 2014) obsahují tato podtémata:

KI

1. Pedagogika
 - 1.1. Obecné pojmy
 - 1.2. Cíle činnosti – obecné a dílčí
 - 1.3. Hra a její výchovné a rekreační poslání, druhy her
 - 1.4. Zapojení dětí do řízení činnosti v rámci přípravy, realizace a hodnocení
 - 1.5. Zpětná vazba – hodnocení, pochvala a trest

KOV

1. Pedagogika
 - 1.1. Výchovná práce v pionýrském oddíle a výchovné programy v Pionýru
 - 1.2. Výchovné postupy
 - 1.3. Děti se speciálními vzdělávacími potřebami

Podle dokumentu Cíle kurzů KI a KOV pro jednotlivé tematické celky (Pražská organizace Pionýra, 2020) absolventi kurzu KI znají z pedagogiky především propojení cílů a her jako prostředků, které umí vhodně zvolit a následně zhodnotit. Absolventi kurzu KOV umí především pracovat s motivací a analyzovat netypické chování jedinců a různé výchovné situace.

KI

2. Psychologie
 - 2.1. Oddíl jako sociální skupinu
 - 2.2. Individuální a věkové zvláštnosti
 - 2.3. Děti se specifickými potřebami ve vzdělávání
 - 2.4. Osobnost
 - 2.5. Motivace
 - 2.6. Zdravý životní styl a rizikové chování

KOV

2. Psychologie
 - 2.1. Oddíl jako sociální skupinu

2.2. Motivace, zájmy a potřeby

2.3. Socializace dítěte

2.4. Osobnost vedoucího

2.5. Rizikové chování

Z oblasti psychologie podle dokumentu Cíle kurzů KI a KOV pro jednotlivé tematické celky (Pražská organizace Pionýra, 2020) absolventi kurzu KI především zná charakteristiky jednotlivých věkových období a dětí se specifickými vzdělávacími potřebami, umí zvolit vhodnou motivaci a předcházet rizikovému chování. Absolventi kurzu KOV umí pracovat se sociální skupinou, ví, jak probíhá socializace, uvědomuje si sílu vlivu vedoucího na skupinu a ví, jak reagovat na rizikové chování.

Znalosti z oblasti Pedagogiky a psychologie se následně propojují s informacemi z témat Metodiky a dokumentace a Systém práce oddílu, které se věnují mj. Přípravě a vedení akcí, Výchovným programům Pionýra, Plánování činnosti oddílu nebo Organizaci vedení oddílu. (Pionýr, 2014)

3.2.2. Pro výkon funkcí

Kvalifikace pro výkon volených a jmenovaných funkcí

V rámci PS, ale také celkově k chodu Pionýra, pionýrských center a pionýrských skupin jsou potřeba lidé, kteří jsou dostatečně kvalifikovaní pro výkon některých funkcí. Kurzy pro většinu funkcí mají společný základ, který by měl proběhnout v délce minimálně 21 hodin. Přibližuje tematické oblasti jako Poslání a program Pionýra, Komunikaci, Dokumentaci, Systém práce řízení, Právo a Ekonomiku. Následně jsou kurzy zaměřené k výkonu jednotlivých funkcí a podle toho je určen i obsah vzdělávání. Tato následná specializace trvá 10-14 hod podle typu funkce. Většinu těchto kurzů mohou pořádat jednotlivá PVC. (Pionýr, 2014; Pionýr, 2016a)

Jedná se o tyto funkce:

Člen Krajské rady Pionýra (dále jen „KRP“) a ČRP musí znát činnost Pionýra a jeho dokumenty tak, aby byl schopný rozhodovat o činnosti spolku na všech úrovních. Člověk, který absolvuje tento kurz může následně zastupovat svou PS jako delegát na různých jednání Pionýra.

Kurz Vedoucí PS a člen vedení PS připravuje zájemce na řízení činnosti PS, kteří znají specifika PS, ze kterých přicházejí.

Hospodář – ekonom, člen kontrolní komise po absolvování kurzu může zajišťovat ekonomické fungování na jakékoliv úrovni Pionýra. Na každé PS by měl být jeden hospodář PS a revizor PS, oba právě s tímto kurzem.

Člověk, který se stará o chod konkrétního PVC musí mít odpovídající kvalifikaci, konkrétně kurz Garant PVC, který by mělo vypisovat ÚPVC. (Pionýr, 2014; Pražská organizace Pionýra, c2018)

Lektor, jak již bylo zmíněno výše, musí mít dostatečné odborné znalosti, aby mohl konkrétní tematickou oblast lektorovat. Také musí mít ale vhodné vyjadřovací schopnosti, díky kterým může znalosti předávat. Kurz, který lektory na práci v rámci PVC připravuje, obsahuje témata jako Vzdělávání v Pionýru, Základy pedagogiky a vybraná témata andragogiky, Formulace cílů a výběr metod ve vzdělávání, Komunikační dovednosti lektora, Organizační formy přípravy, Základy diagnostiky a hodnocení výsledků a Organizace vzdělávání dobrovolníků a jejich průvodcování v praxi. (Pionýr, 2014)

Hlavní vedoucí tábora (dále jen „HVT“)

Hlavní vedoucí zotavovací akce nebo také hlavní vedoucí dětského tábora je jeden z kurzů, který je zatím stále akreditovaný. Tzn., že je možné působit jako HVT nejen v rámci Pionýra, jelikož se jedná o obecně platnou kvalifikaci. Na základě zákona č. 179/2006 Sb. však mohou nastat změny, protože akreditace je podmíněna možností vykonání závěrečné zkoušky u autorizované osoby. Předpokladem k absolvování tohoto kurzu je splnění kvalifikace VDK nebo KOV, věk alespoň 21 let, 3 roky jakékoliv funkce na dětském táboře, trestní bezúhonnost a zdravotní způsobilost. Díky kvalifikaci HVT je možné následně žádat o finanční podporu, např. dotace od MŠMT. (MŠMT, c2004) Časová dotace musí být alespoň 21 hodin, kurz pořádaný Pionýrem probíhá v délce 24 hodin. Osnovy tohoto kurzu obsahují témata jako pedagogika (výchova a vzdělávání ve volném čase dětí a mládeže, diagnostika výchovných problémů, výchova ke zdraví apod.), dokumenty (ať už pionýrské nebo potřebná povolení a souhlasy), práce s lidmi (motivace dobrovolníků), znalost bezpečnostních rizik (včetně krizového managementu) apod. (Pionýr, c2018)

Zdravotník zotavovací akce (dále jen „ZZA“)

Jedná se opět o kvalifikaci akreditovanou MŠMT s obecnou platností. Tento kurz by měli mít absolvovaný všichni, kteří zajišťují v rámci činnosti zdravotní zabezpečení. Povinný je ale podle zákona č. 258/2000 Sb. § 11 především pro ty, kteří mají funkci zdravotníka na zotavovací akci (dále jen „ZA“). ZA je podle zákona č. 258/2000 Sb. § 8 taková akce, které se účastní 30 a více dětí do 15 let věku a která je delší než 5 dní a účelem této akce je posílení zdraví účastníků. Pokud nějaká z těchto podmínek není splněna, jedná se o jinou podobnou akci pro děti a hygienické podmínky již nejsou tak přísně stanovené.

Opět se setkáváme s případem, že není zcela jasné, zda bude prodloužena akreditace tohoto kurzu. Zájemce o tento kurz musí být starší 18 let a mít dokončené středoškolské vzdělání. Obsah kurzu je daný přílohou č. 2 k vyhlášce č. 106/2001 Sb., o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti ve znění pozdějších předpisů a měl by probíhat v délce alespoň 40 hodin, v případě Pionýra je to 45 hodin. Kurz je rozdělen na teoretickou a praktickou výuku. Jeho obsahem jsou témata jako Základy stavby a funkce lidského těla, První pomoc (teoretická i praktická část), Péče o nemocné, Základy zdravotnické dokumentace, Práva a povinnosti ZZA, Hygiena a epidemiologie a Základy záchrany tonoucích. (Pionýr, c2018)

3.2.3. Zájmové vzdělávání

Semináře

Během roku je pořádána řada různých seminářů zaměřených na různá témata. Nejčastěji probíhají během odpoledne a zajišťují je především lektori z týmu daného PVC. Na různých krajích se pořádají různé kurzy nebo se ani žádné nepořádají, záleží vždy na zájmu lektorů a vedoucích z PS v daném kraji. Co se týká pražského PVC, před letními tábory to bývají semináře jako Osvěžovací kurz ZZA nebo Táborový kuchař, během roku v příslušném období jsou to semináře jako Účetní závěrka nebo také reakce na aktuální problematiku jako zavedení GDPR a jiné změny dotýkající se činnosti. Na tyto semináře může přijít kdokoli, kdo má o dané téma zájem a výstupem může být pouze potvrzení o absolvování tohoto semináře. (Pražská organizace Pionýra, c2018)

Tematické kurzy

Tematické kurzy jsou pořádané podle zájmu jednotlivých PVC. Vzhledem k finanční náročnosti těchto kurzů nejsou navíc realizovány příliš často. V posledních letech se dařilo získávat dotace od MŠMT jako podporu vzdělávání pomocí akreditovaných kurzů. Díky tomu je možné realizovat kurzy zaměřené jak sportovně, tak např. i rukodělně. Mezi tyto kurzy patří např. instruktor lezení na umělých i venkovních stěnách, instruktor stavby nízkých lan, vodácký, cyklistický a lyžařský instruktor, kurz dekorování textilu nebo také kurz zážitkové pedagogiky v praxi. Tyto kurzy probíhají nejčastěji během jednoho nebo více víkendů, podle toho, jaký je požadovaný rozsah jednotlivých kurzů a absolventi následně získají certifikát s obecnou platností. (Pražská organizace Pionýra, c2018)

3.3. Vzdělávání mimo vzdělávací kurzy

Kromě vzdělávacích kurzů, které pořádá PVC, se dobrovolníci mohou účastnit také různých akcí, soutěží apod., které jsou často pořádané přímo pro ně. Stejně jako na vzdělávacích kurzech a seminářích, i zde se potkávají dobrovolníci z různých PS, což mnohé může přivádět na nové nápady a motivovat k činnosti na základě výměny zkušeností. I když tyto akce nejsou většinou prezentované jako vzdělávací, i zde je příležitost se mnohému naučit.

3.3.1. Klíčení

Klíčení je projekt, financovaný z Evropského sociálního fondu, prostřednictvím kterého byly v letech 2010-2013 vytvořeny výchovné programy. Tyto programy jsou rozděleny do celků podle věkových kategorií a jsou použitelné v první řadě na pravidelné týdenní schůzky, ale je možné na nich pracovat i během víkendových výprav nebo táborech. Pro děti jsou připraveny pracovní listy, pro vedoucí naopak metodické poznámky. Metodické listy obsahují základní informace (jako čas přípravy i realizace, vhodný prostor, počet účastníků apod.), cíle (jaké kompetence je možné rozvíjet prostřednictvím daného programu), motivaci a legendu, potřeby, provedení (tedy konkrétní aktivity, rizika a v neposlední řadě také doporučení v přístupu k dětem se specifickými vzdělávacími potřebami).

Díky těmto programům mohou děti rozvíjet své klíčové schopnosti, vedoucí mohou pracovat na individuálním přístupu k dětem a mohou si být jisti, že jejich činnost s dětmi bude smysluplná a přínosná. Mimo jiné nahlédnou do hotových programů a vyzkouší si je v praxi, takže by následně pro ně již neměl být problém podobný program vytvořit samostatně. I přesto, že jsou programy výchovné, neztrácí neformální přístup a stále je zde jako hlavní výchovný prostředek využívána hra. (Klíčení, c2013)

3.3.2. Reset

Reset neboli Republikové setkání PS je pořádán jednou za dva roky, a to pokaždé na jiném místě tak, aby se na přípravě této akce podílela vždy jiná KOP. Hlavním cílem je, jak již z názvu plyne, setkání se s různými lidmi, kteří mají stejnou náplň svého volného času. Během víkendu, kdy tato akce probíhá, je možné projít dané město, ve kterém se akce koná. Kromě toho jsou pro účastníky připraveny různé další aktivity a soutěže. (Pionýr, c2020; Mozaika, 1999-)

3.3.3. Fazole

Fazole je víceméně nepravidelné celorepublikové víkendové setkání pionýrských skupin, které jsou zapojeny do výchovných programů. Program je v duchu Pionýr sobě a měl by fungovat tak, že si každý z účastníků se oddílů připraví nějakou aktivitu či činnost pro ostatní. (Pionýr, c2018)

3.3.4. Kamínka

„Je to místo, kde se ohřejeme pozitivní, usměvavou náladou a kamarádky vztahy. Místo, kde se něčemu novému naučíme, přiučíme, dozvíme nebo někomu něco nového předáme. Místo, kde je nám prima a kam se rádi každým rokem vracíme!“ (Pionýr, c2018) Jednou za rok se na této víkendové akci schází dobrovolníci z Pionýra z celé republiky. Místo se každým rokem mění a na přípravě se podílí jiná KOP. Na programu je řada seminářů, workshopů a aktivit, kde mohou účastníci získat nové poznatky, ale také se potkat se spoustou dalších lidí. Velký přínos může mít tato akce pro dobrovolníky, tedy pro instruktory a vedoucí, ale i pro děti bývá připravován zajímavý program. (Pionýr, c2018)

3.3.5. Letní táborová škola

Letní táborová škola je určena především instruktorům, kteří se na několikadenním tematicky zaměřeném kurzu během letních prázdnin učí netradičními formami novým dovednostem. Účastníci se seznamují především se zážitkovou pedagogikou, vyzkouší si ji sami na sobě včetně reflexe a možností zapojení v oddílové činnosti. Kromě zážitkové letní táborové školy je pořádána i rukodělná, která se zaměřuje na různé techniky vyrábění a inspirace na rukodělné činnosti s dětmi v rámci schůzek. (Pionýr, c2018)

3.3.6. Zahraniční projekty

Pionýr se podílí na různých mezinárodních projektech, díky kterým se vytvářejí přátelství po celém světě. Pořádají se tábory, výměny, studijní návštěvy, konference, semináře, workshopy apod. Pionýr je členem mezinárodní organizace IFM-SEI a díky tomu funguje bohatá výměna zkušeností. Probíhá i spolupráce se slovenskou dětskou organizací Fénix. (Pionýr, c2018)

3.3.7. Soutěže

Jako motivace dobrovolníků ke vzdělávání může přispívat i řada soutěží, které Pionýr pro své skupiny pořádá. Soutěže jsou určeny sice z větší části dětským účastníkům, ale do některých soutěží se do určitých kategorií mohou zapojit i starší účastníci. Mezi soutěže patří např. Pionýrský Sedmikvítek, který je zaměřen kulturně-umělecky, různé sportovní turnaje, jako je např. vybíjená, ringo nebo florbal, nebo Pionýrská stezka, která se zaměřuje na všestranný rozvoj různých dovedností. Jednou ze soutěží pouze pro instruktory a vedoucí je Soutěž etapových her, jejímž cílem je vytvořit knihovnu etapových her, ať už táborových nebo celoročních a poskytnout vedoucím a instruktorům inspiraci. (Pionýr, c2018)

Bud' Ideální!

Na jaře roku 2020 Pionýr přišel s projektem Bud' Ideální!, který je určen především pro děti, ale stejně tak se do něj mohou zapojit i vedoucí a instruktoři. V souvislosti s 30. výročím obnovením činnosti Pionýra odkazuje projekt na sedm pionýrských ideálů – Paměť, Pomoc, Poznání, Přátelství, Pravda, Překonání a Příroda. U každého ideálu je 30 úkolů, které mohou plnit všichni, kdo se do výzvy zapojí, nejen děti u Pionýra registrované a stejně tak dospělí. (Pionýr, c2020)

Odborky

Činnost oddílů se zaměřuje na všestranný rozvoj dětí a k tomu by měly napomoci i odborky. Jedná se o sadu 12 odborek z 5 oblastí v rámci kterých je možné plnit různé úkoly. Díky tomu každý účastník má možnost zkusit nové činnosti a vyniknout v tom, co mu jde. Pro vedoucí a instruktory mohou být odborky inspirací, jakým směrem by se s dětmi mohli posouvat a jakým činnostem se více věnovat. (Pionýr, 2020)

3.4. Ověřování a osvědčování

Garant PVC na konci každého vzdělávacího kurzu vystaví protokol o zakončení kurzu, ve kterém zhodnotí celou akci. Zároveň se kurzy zakončují ověřením získaných znalostí účastníků, které probíhá dle pravidel Zkušebního řádu. (Pionýr, 2014)

3.4.1. Ověřování

Zkušební komise se skládá ze tří až pěti členů, kteří mají odbornou kvalifikaci, a nejčastěji jsou to právě lektori proběhlého kurzu. K účasti na zkoušce je nutné podat přihlášku a samotná zkouška má několik částí podle jednotlivých témat. Jedná se např. o písemný test, ústní zkoušku, řešení modelové situace nebo třeba také praktické vykonání činnosti. U zkoušky se hodnotí všechny její části a klasifikuje se třemi stupni. V prvním případě je zkouška ve všech bodech úspěšně složena, v druhém případě není úspěšně složena, ale je možné požádat o přezkoušení a ve třetím případě již není možné zkoušku znovu opakovat. Požádat o přezkoušení je možné pouze jednou, každý má tedy dva pokusy na složení zkoušky.

3.4.2. Osvědčování

Osvědčení o absolvování kurzu může vystavit pouze garant PVC. Absolvent vzdělávacího kurzu získá Osvědčení o kvalifikaci. Registrovaný člen Pionýra získá po absolvování svého prvního vzdělávacího kurzu Kvalifikační průkaz, do kterého se postupně uvádí informace i o dalším dosaženém vzdělání. Kvalifikační průkaz je ale možné využívat pouze pro vnitřní potřebu v rámci spolku, a tak nemá takovou váhu jako Osvědčení o kvalifikaci, které je jediným platným dokumentem o získaném vzdělání. V případě kurzu (např. semináře apod.), ke kterému není nutné vystavit osvědčení, může garant vystavit pouze potvrzení o absolvování kurzu. (Pionýr, 2014)

V některých případech je možné uznat vzdělání z učilišť, středních škol, vyšších odborných a vysokých škol nebo jiných organizací po předložení dokladu o kvalifikaci. Platí to např. v případech absolvování kurzu HVT nebo ZZA u jiné organizace než v rámci Pionýra. Vždy je však nutné, aby příslušné vzdělání mělo stejný rozsah a obsah jako kurzy pořádané Pionýrem. Pokud tomu tak není, je nutné doplnit chybějící rozsah. Uznávání kvalifikace ale vždy rozhoduje příslušný garant. (Pionýr, 2014)

4. Empirická část

Cílem empirické části bylo zjistit zájem dobrovolníků o vzdělávací kurzy. Data byla sebrána mezi dobrovolníky evidovaných v organizaci Pionýr, z. s. Dotazování byli dobrovolníci z jednotlivých krajských organizací Pionýra, především z Pražské organizace Pionýra.

K 31.12.2019 bylo evidovaných 6 953 členů starších 15 let v Pionýru. V roce 2019 bylo realizováno 49 vzdělávacích kurzů v rámci jednotlivých PVC, kterých se zúčastnilo celkem 775 evidovaných členů. (Pionýr, 2020) K 29.6.2020 bylo evidovaných 923 členů starších 15 let v Pražské organizaci Pionýra. Od roku 2000 bylo 924 absolventů kurzů pořádaných Pionýrským vzdělávacím centrem Pražské organizace Pionýra, z nichž je v současné době evidovaných 309 členů. Z celkového počtu evidovaných členů v rámci Pražské organizace Pionýra je to pouze třetina dobrovolníků, kteří absolvovali nějaký kurz. (Prejza, 2020)

Dobrovolníkům byl na jaře roku 2020 rozeslán elektronický dotazník s 20 otázkami uzavřenými i otevřenými. Dotazník byl distribuován ve spolupráci s garantem pražského Pionýrského vzdělávacím centrem a předsedou Pražské organizace Pionýra prostřednictvím e-mailu a dalších interních elektronických toků jako jsou např. Horké novinky nebo Facebook. Odpovědi na dotazník se vrátilo celkem 104.

Výstupem dotazníku je zjištění, jestli jsou vzdělávací kurzy pro dobrovolníky přínosné, ať už v rámci činnosti na skupině nebo v osobní rovině. Dále byly zjišťovány motivy dobrovolníků k účasti nebo neúčasti na vzdělávacích kurzech. Výsledky jsou zpracovány vzhledem k celkovému počtu respondentů.

Zároveň je dotazník částečně zpětnou vazbou pro lektory školící na kurzech, aby bylo možné kurzy více přizpůsobit požadavkům a potřebám účastníků a docílit tak mimo jiné i vyšší účasti na kurzech. Současně by také bylo možné upravit témata a náplň tak, aby byla pro účastníky co nejpřínosnější.

Podoba dotazníku je v příloze 1.

4.1. Respondenti

4.1.1. Pohlaví

Z celkového počtu respondentů 104 dotazník vyplnilo 57,73 % žen, tedy 59 dobrovolnic, a 43,27 % mužů, což je 45 dobrovolníků. Rozdíl mezi počtem mužů a žen není příliš významný.

Pohlaví	Počet	%
Žena	59	56.73 %
Muž	45	43.27 %
Celkem odpovědí	104	100.00 %

Tab. 2 – Pohlaví respondentů

4.1.2. Věk

Nejvíce zastoupena je věková kategorie „více než 40 let“ s počtem 28,85 % respondentů (30 odpovědí), dále „21-25 let“ se zastoupením 22,12 % respondentů (23 odpovědí) a „26-30 let“ s 21,15 % respondentů (22 odpovědí). Nejméně naopak kategorie „15-17 let“ zastoupena 3,85 % respondentů (4 odpovědi) a „36-40 let“ s 4,81 % respondentů (5 odpověďmi).

Věk	Počet	%
15-17 let	4	3.85 %
18-20 let	12	11.54 %
21-25 let	23	22.12 %
26-30 let	22	21.15 %
31-35 let	8	7.69 %
36-40 let	5	4.81 %
Více než 40 let	30	28.85 %
Celkem odpovědí	104	100.00 %

Tab. 3 – Věk respondentů

Podle Výroční zprávy Pionýra 2019 50,63 % evidovaných členů, kteří jsou starší 16 let, je 27 let a více, což by souhlasilo i s výsledky dotazníku. (Praha, 2020)

4.1.3. Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvíce respondentů (45,63 %, což je 47 respondentů) odpovědělo, že mají vystudovanou vysokou školu. O něco méně dotázaných (40,78 %, tedy 42 respondentů) uvedlo, že jejich nejvyšší vzdělání je střední škola s maturitou. Nejméně zastoupena je vyšší odborná škola (0,97 %, tedy 1 respondent) a střední škola bez maturity (3,88 %, což jsou 4 respondenti).

Vzdělání	Počet	%
Základní škola	9	8.74 %
Střední škola s maturitou	42	40.78 %
Střední škola bez maturity	4	3.88 %
Vysoká škola	47	45.63 %
Vyšší odborná škola	1	0.97 %
Celkem odpovědí	103	99.04 %

Tab. 4 – Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Mezi 9 respondenty, kteří uvedli, že jejich nejvyšší vzdělání je základní škola, je 5 respondentů (55,56 %) ve věkové kategorii „15-17 let“ a 4 respondenti (44,44 %) věkové kategorie „18-20 let“. Lze tedy předpokládat, že střední školu v současné chvíli studují nebo v blízké době studovat budou a následně možná i školu vysokou.

Stejně tak lze předpokládat, že ze 42 dotázaných, kteří jako své nejvyšší vzdělání uvedli střední školu s maturitou, studuje nebo v blízké době studovat bude vysokou nebo vyšší odbornou školu 6 respondentů (14,29 %) ve věku 18-20 let a 14 respondentů (33,33 %) ve věku 21-25 let. Naopak se to neočekává od 14 respondentů (33,33 %) věkové kategorie „více než 40 let“.

Škola	Věk	Počet	%
Základní škola	15-17 let	5	55.56 %
	18-20 let	4	44.44 %
	Celkem	9	100.00 %
Střední škola s maturitou	18-20 let	6	14.29 %
	21-25 let	14	33.33 %
	26-30 let	6	14.29 %

	31-35 let	2	4.76 %
	Více než 40 let	14	33.33 %
	Celkem	42	100.00 %

Tab. 5 – Věk respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání na základní a střední škole s maturitou

4.1.4. Pedagogické zaměření

Více než polovina respondentů (59,62 %, což je 62 dotázaných) uvedla, že ani jejich studium, ani jejich práce není zaměřena pedagogickým směrem. Naopak 40,38 %, tedy 42 respondentů, uvedlo opak.

Pedagogické zaměření	Počet	%
Ano	42	40.38 %
Ne	62	59.62 %
Celkem odpovědí	104	100.00 %

Tab. 6 – Pedagogické zaměření studia nebo práce respondentů

Tyto výsledky jsou poměrně překvapivé, protože by se dalo očekávat, že vzhledem k blízkosti volnočasové činnosti a školní činnosti s dětmi a mládeží, bude větší zastoupení respondentů s pedagogickým zaměřením. Zároveň hodně aktivit v rámci Pionýra probíhá o prázdninách (během školního roku i letních prázdninách), kdy mají čas především lidé pracující ve školství.

4.1.5. Délka působení jako vedoucí

Nejvíce, 36,54 % dotazovaných (tedy 38 respondentů), odpovědělo, že působí jako vedoucí nebo instruktoři více než 15 let, dále pak 20,19 % respondentů (21 odpovědí) uvedlo 11-15 let a 19,23 % respondentů (20 odpovědí) odpovědělo 4-7 let. Nejméně (10,58 %, tedy 11) dotázaných uvedlo 0-3 roky.

Délka působení	Počet	%
0-3 roky	11	10.58 %
4-7 let	20	19.23 %
8-10 let	14	13.46 %

11-15 let	21	20.19 %
Více než 15 let	38	36.54 %
Celkem odpovědí	104	100.00 %

Tab. 7 – Délka působení respondentů jako instruktor nebo vedoucí

Výsledky potvrzují tvrzení, že většina vedoucích a instruktorů se účastní akcí pořádaných Pionýrem nejprve jako děti a následně se kolem 15 let věku stávají instruktory a později vedoucími. Délka působení respondentů jako vedoucí odpovídá věkovému rozložení dotázaných.

4.1.6. Krajská organizace

Svou krajskou organizaci uvedlo 103 respondentů, vrátilo se tedy 99,04 % odpovědí na otázku. Nejvíce respondentů, 43,96 % (45 odpovědí), je evidovaných u Pražské organizace Pionýra. Vliv na tyto výsledky zřejmě má spolupráce s garantem pražského PVC a předsedou POP, kteří se podíleli na distribuci dotazníků.

Z ostatních krajských organizací Pionýra je nejpočetněji zastoupena Plzeňská krajská organizace Pionýra (14,56 %, tvořených 15 respondenty) a dále Jihomoravská krajská organizace Pionýra (12,63 %, 13 respondentů). Nejméně respondentů, respektive žádní, byli ze Středočeské krajské organizace Pionýra.

Krajská organizace Pionýra	Počet	%
Jihočeská krajská organizace Pionýra	3	2.91 %
Jihomoravská krajská organizace Pionýra	13	12.62 %
Krajská organizace Kraje Vysočina	2	1.94 %
Královéhradecká krajská organizace	4	3.88 %
Liberecká krajská organizace Pionýra	3	2.91 %
Moravskoslezská krajská organizace Pionýra	6	5.83 %
Olomoucko-zlínská krajská organizace Pionýra	5	4.85 %
Pardubická krajská organizace Pionýra	2	1.94 %
Plzeňská krajská organizace Pionýra	15	14.56 %
Pražská organizace Pionýra	45	43.69 %
Středočeská krajská organizace Pionýra	0	0.00 %

Ústecká krajská organizace Pionýra	5	4.85 %
Celkem odpovědí	103	99.04 %

Tab. 8 – Krajské organizace Pionýra, ve které jsou respondenti evidováni

4.1.7. Absolvované vzdělávací kurzy

Na otázku: „Absolvoval(a) jsi vzdělávací kurzy od Pionýra? Jaké a kdy (rok)? (KI / VDK – IN, KOV / VDK, ZZA, HVT, ...)“ odpovědělo 103 respondentů. Z celkového počtu respondentů je to 99,04 %.

Více než dvě třetiny – 69,23 % odpovídajících (72 odpovědí) uvedlo, že mají absolvovaný kurz vedoucího (VDK nebo KOV). Dále více než polovina, 58,65 % respondentů (61 odpovědí) odpovědělo, že mají kurz instruktora (VDK-IN nebo KI). Někteří tedy mají kurz vedoucího i instruktora, jiní po dohodě s PVC zřejmě udělali rozdílové zkoušky a účastnili se rovnou kurzu vedoucího. Takovéto množství respondentů, kteří kurzy vedoucího a instruktora absolvovali, souvisí s potřebou mít tyto kurzy k výkonu činnosti.

Dále 44,23 %, tedy 46 dotázaných, odpovědělo, že mají kurz Hlavního vedoucího tábora a 32,69 %, což je 34 respondentů, uvedlo, že absolvovali kurz Zdravotníka zotavovacích akcí. Kurz Člena rady absolvovalo 19,23 % respondentů (20 odpovědí) a kurz Hospodář – ekonom má 14,42 %, tedy 15 dotázaných. Dále kurz Vedoucí pionýrské skupiny má 9,62 % dotázaných (10 odpovědí). Nižší počty absolventů výše zmíněných kurzů je pravděpodobně daný tím, že k výkonu činnosti je potřebných méně lidí, kteří dané kurzy absolvovali.

Nejméně respondentů uvádělo další kurzy, které však k běžné činnosti potřebné nejsou a slouží pouze jako možné rozšíření kompetencí a zpestření nabídky aktivit. Žádný kurz neabsolvovalo 1,92 % respondentů (2 odpovědi).

Kurzy	Počet	%
Kurz instruktora (VDK-IN / KI)	61	58.65 %
Kurz vedoucího (VDK / KOV)	72	69.23 %
Zdravotník zotavovacích akcí	34	32.69 %
Člen rady	20	19.23 %
Hlavní vedoucí tábora	46	44.23 %

Vedoucí pionýrské skupiny	10	9.62 %
Hospodář – ekonom	15	14.42 %
Rukodělný kurz	3	2.88 %
Kurz zážitkové pedagogiky	2	1.92 %
Kurz lezení	2	1.92 %
Kurz nízkých lan	2	1.92 %
Kurz lyžařského instruktora	2	1.92 %
Člen kontrolní komise	1	0.96 %
Pionýrské minimum	4	3.85 %
Garant PVC	2	1.92 %
Lektor	5	4.81 %
Jiné (dotace, gastro, ...)	2	1.92 %
Žádný	2	1.92 %
Celkem odpovědí	103	99.04 %

Tab. 9 – Absolvované vzdělávací kurzy od Pionýra respondenty

Respondenti uváděli také roky, ve kterých kurzy absolvovali. Nejvíce, 43,79 % respondentů (67 odpovědí) uvedlo roky 2016-2020. Dále 20,26 % dotazovaných (31 respondentů) odpovědělo, že v letech 2011-2015 a 18,95 % respondentů (29 odpovědí) uvedlo roky 2006-2010. Nejméně respondentů, 7,84 % tvořených 12 odpověďmi, absolvovalo kurzy před rokem 1990, kdy byl nejen vzdělávací systém v Pionýru poněkud odlišný od současné podoby. V době obnoveného Pionýra bylo nejméně absolventů kurzů, 9.15 % (9,15 odpovědí), v letech 2001-2005. Celkově však data mohou být trochu zkreslená, protože málokdo si pamatuje přesné roky, kdy kurzy absolvoval a záleží tedy, zda si respondenti své odpovědi nebo roky pouze odhadli.

Roky	Počet	%
Před 1990	12	7.84 %
1990-2000	22	14.38 %
2001-2005	14	9.15 %
2006-2010	29	18.95 %
2011-2015	31	20.26 %

2016-2020	67	43.79 %
-----------	----	---------

Tab. 10 – Roky, ve kterých respondenti kurzy absolvovali

Dle výše uvedených výsledků lze konstatovat, že zájem o vzdělávací kurzy v posledních letech roste, což může být mimo jiné i díky zlepšení systému Pionýrských vzdělávacích center a rozšíření nabídky kurzů. Dále zde může mít vliv vyšší počet dobrovolníků, kteří kurzy potřebují. Podle tabulky 3 je 43,27 % respondentů ve věku 21-30 let a tím pádem se potřebných kurzů účastnili v posledních 10-15 letech.

4.2. Vzdělávací kurzy

4.2.1. Informovanost o kurzech

Většina respondentů, 88,46 % tvořených 92 odpověďmi, si myslí, že je dostatečně informována o nabídce vzdělávacích kurzů. Pouze 11,54 %, tedy 12 respondentů si myslí opak. Informace se tak zdají být převážně snadno dohledatelné.

Informovanost o kurzech	Počet	%
Ano	92	88.46 %
Ne	12	11.54 %
Celkem odpovědí	104	100.00 %

Tab. 11 – Dostatečná informovanost respondentů o vzdělávacích kurzech

Na otázku, odkud respondenti získávají informace o vzdělávacích kurzech, více než polovina dotazovaných, 58,16 %, (57 odpovědí), uvedla e-mail, kterým chodí interní novinky. Dále respondenti získávají informace od vedoucího PS, což uvedlo 57,14 % dotazovaných (56 odpovědí). Z pionýrského časopisu Mozaika čerpá informace o kurzech 42,86 % respondentů (42 odpovědí). Třetina respondentů (32,65 %, tedy 32 dotazovaných) se o vzdělávacích kurzech dozví také prostřednictvím webových stránek dané krajské organizace Pionýra. Čtvrtina respondentů (25,51 %, 25 odpovědí) využívá jako zdroj facebookovou stránku dané krajské organizace Pionýra.

Zdroje informací	Počet	%
E-mail – novinky	57	58.16 %
Od vedoucího PS	56	57.14 %

Mozaika	42	42.86 %
Web KOP	32	32.65 %
Facebook KOP	25	25.51 %
Od garanta PVC	4	4.08 %
Od lidí z okolí	2	2.04 %
Jinde	1	1.02 %
Celkem odpovědí	98	94.23 %

Tab. 12 – Zdroje informací o kurzech

4.2.2. Faktory ovlivňující účast na kurzech

Motivy k účasti

Motivy k účasti na vzdělávacích kurzech uvedlo 102 respondentů, tedy 98,08 % z celkového počtu. Více než polovina respondentů, 61,76 % (63 odpovědí), uvedla, že k účasti na vzdělávacích kurzech je vedla potřeba absolvovat kurz k výkonu činnosti. Téměř třetinu – 29,41 % dotazovaných (30 respondentů) vedl k účasti na kurzech zájem o vzdělávání. Dále respondenti odpovídali, že je k účasti vedli další účastníci (11,76 %, 12 odpovědí), touha po osobním rozvoji (9,80 %, 10 odpovědí) nebo vnitřní motivace (9,80 %, 10 odpovědí). Mezi dalšími odpověďmi pak bylo více možností pro činnost (5,88 %, 6 odpovědí), zlepšení práce (5,88 %, 6 odpovědí), získání zkušeností (3,92 %, 4 odpovědi) nebo odpovědnost (3,92 %, 4 odpovědi).

Motivy k účasti	Počet	%
Potřeba kurzu	63	61.76 %
Osobní rozvoj	10	9.80 %
Zájem o vzdělání	30	29.41 %
Lidé – další účastníci	12	11.76 %
Vnitřní motivace	10	9.80 %
Více možností pro činnost	6	5.88 %
Získání zkušeností	4	3.92 %
Zlepšení práce	6	5.88 %
Odpovědnost	4	3.92 %

Jiné (akreditace, bezpečnost, zvědavost, inspirace, tradice, předešlý kurz)	6	5.88 %
Celkem odpovědí	102	98.08 %

Tab. 13 – Motivy respondentů vedoucí k jejich účasti na kurzech

Tyto výsledky odpovídají poznatkům z kapitoly 1.4.2. Motivace ke vzdělávání, kde jako motivy k účasti jsou uváděny snaha o lepší pracovní uplatnění, požadavek ze strany zaměstnavatele nebo touha po osobním rozvoji.

Důvody k neúčasti

Celkem 81 respondentů, kteří tvoří 77,88 % z celkového počtu respondentů, uvedlo důvody, které by je od účasti na vzdělávacích kurzech odradily. Nejvíce dotazovaných (45,68 %, tedy 37 odpovědí) ale odpovědělo, že nic nebo že neví.

Významným důvodem byly omezené časové možnosti, ať už z rodinných nebo pracovních povinností, což uvedlo 25,93 % respondentů (21 odpovědí). S tím se také pojí délka kurzu, kterou za důvod k neúčasti považuje 9,88 % respondentů (8 odpovědí). Mezi dalšími důvody bylo následně vzdálené místo konání kurzu (7,41 %, 6 odpovědí), cizí lidé, kteří se na kurzech setkávají (4,94 %, 4 odpovědi) nebo přesvědčení, že kurz není k činnosti potřebný (4,94 %, 4 odpovědi).

Důvody k neúčasti	Počet	%
Cizí lidé	4	4.94 %
Nic, nevím	37	45.68 %
Délka kurzu	8	9.88 %
Časové možnosti	21	25.93 %
Vzdálené místo	6	7.41 %
Lektor	3	3.70 %
Nepotřebný kurz k činnosti	4	4.94 %
Nezáživná forma	2	2.47 %
Nezajímavé téma	2	2.47 %
Jiné (teorie, nízký přínos, cena, kurzy na kraji, právo, ...)	8	9.88 %
Celkem odpovědí	81	77.88 %

Tab. 14 – Důvody neúčasti respondentů na vzdělávacích kurzech

Vliv délky kurzu na účast

Na otázku, zda délka kurzu ovlivňuje zájem respondentů o kurz, odpovědělo 103 respondentů, což je 99,04 % z celkového počtu respondentů. Z toho 35,92 % dotazovaných odpovědělo kladně (37 odpovědí). Naopak 66 respondentů (64,08 %) uvedlo, že délka kurzu nehraje roli při rozhodování o účasti na kurzech.

Délka kurzu	Počet	%
Má vliv	37	35.92 %
Nemá vliv	66	64.08 %
Celkem odpovědí	103	99.04 %

Tab. 15 – Vliv délky kurzu na účast

Jak vyplynulo i z výše uvedených odpovědí v tab. 14, pro 29 respondentů může být délka kurzu a časové možnosti překážkou pro účast na kurzech. Není však snadné najít takovou časovou variantu, která bude všem vyhovovat a zároveň se stihnou dostatečně probrat všechna potřebná témata. Některé kurzy, především ty akreditované, mají minimální rozsah, který je nutné naplnit. Zároveň je ale také vhodné nechat účastníkům (a lektorům) nějaký volný čas na odpočinek a vzájemnou interakci.

4.2.3. Přínosnost kurzů

Nejpřínosnější témata a kurzy

Na otázku, jaké téma či kurz hodnotí respondenti jako nepřínosnější, odpovědělo 101 dotazovaných, což tvoří 97,12 % z celkového počtu 104 všech respondentů.

Jako nejpřínosnější kurz respondenti nejčastěji uváděli kurz zdravotníka zotavovacích akcí (12,87 %, 13 odpovědí). Dále uváděli kurz vedoucího a instruktora (u každého 3,96 %, 4 odpovědi).

Kurz	Počet	%
Zdravotník zotavovacích akcí	13	12.87 %
Kurz vedoucího	4	3.96 %
Kurz instruktora	4	3.96 %
Hlavní vedoucí tábora	3	2.97 %

Letní táborová škola	2	1.98 %
----------------------	---	--------

Tab. 16 – Nejpřínosnější kurzy

Téměř třetina respondentů – 32,67 % (33 odpovědí) uvedla, že nejpřínosnějším tématem z kurzů byla zdravotní péče a první pomoc. Mezi dalšími přínosnými tématy byla zmiňována psychologie (15,84 %, 16 odpovědí), pedagogika (11,88 %, 12 odpovědí), právo (11,88 %, 12 odpovědí) a účetnictví (10,89 %, 11 odpovědí). Někteří, 8,91 % (9 respondentů), považovali za přínosná všechna témata a pro stejný počet respondentů byla nejpřínosnější bezpečnost práce. Téma, které není v osnovách žádného kurzu, ale přesto je částí respondentů, 5,94 % (7 odpovědí), považováno za přínosné, je sdílení zkušeností. V tu chvíli se nabízí častější zapojování prostoru pro sdílení zkušeností během kurzů.

Téma	Počet	%
Právo	12	11.88 %
Zdravověda	33	32.67 %
Pedagogika	12	11.88 %
Psychologie	16	15.84 %
Účetnictví	11	10.89 %
Pionýr	3	2.97 %
Bezpečnost práce	9	8.91 %
Propagace	1	0.99 %
Legislativa	3	2.97 %
Sdílení zkušeností	7	6.93 %
Vše	9	8.91 %
Jiné (kreativita, diskuse, aktuální dění, hygiena, komunikace, nevím)	6	5.94 %

Tab. 16 – Nejpřínosnější témata kurzů

Nejméně přínosná témata a kurzy

Nejvíce respondentů, 32,53 % (27 odpovědí), uvedlo, že na kurzech nebylo nic nepřínosného, případně, že neví nebo si nepamatují. Mezi nejméně přínosnými tématy se pak nejčastěji opakovalo (21,69 %, 18 odpovědí) téma Pionýr, jehož součástí jsou

stanovy a program Pionýra. Dále byla jako nepřínosná témata považována pedagogika (9,64 %, 8 odpovědí) a psychologie (8,43 %, 7 odpovědí) především kvůli chybějící konkretizaci témat. Jelikož kurzy mají sloužit k přípravě jedinců pracujících s dětmi, bylo by vhodné se především na tato témata více zaměřit a zatraktivnit je pro účastníky např. zapojením více praktických a konkrétních činností.

Podobný počet odpovědí mělo také hospodaření (8,43 %, 7 odpovědí) a bezpečnost práce (7,23 %, 6 odpovědí). Zajímavé je, že mezi nejméně přínosnými tématy byla zmíněna i zdravotní (1,20 %, 1 odpověď), která byla dle tab. 16 hodnocena jako jedno z nepřínosnějších témat podle téměř třetiny získaných odpovědí.

Některým účastníkům nevyhovovala forma kurzu (4,82 %, 4 odpovědi) nebo lektoři (2,41 %, 2 odpovědi).

Z kurzů byl nejčastěji zmíněn jako nejméně přínosný kurz vedoucího (3,61 %, 3 odpovědi).

Kurz / téma	Počet	%
Pionýr (stanovy, program)	18	21.69 %
Hospodaření	7	8.43 %
Legislativa	1	1.20 %
Pedagogika (hry)	8	9.64 %
Právo	4	4.82 %
Psychologie (motivace, příliš abstraktní)	7	8.43 %
Nic, nevím, nepamatuji si	27	32.53 %
Propagace	2	2.41 %
Bezpečnost práce	6	7.23 %
Hygiena	2	2.41 %
Opakovaná témata	2	2.41 %
Zdravověda	1	1.20 %
Forma	4	4.82 %
Lektoři	2	2.41 %
Kurz vedoucího	3	3.61 %
Člen rady	2	2.41 %

Celkem odpovědí	83	79.81 %
-----------------	----	---------

Tab. 17 – Nejméně přínosná témata a kurzy

4.2.4. Nedostatky na kurzech

Na otázku, zda na kurzech něco chybí, odpovědělo celkem 81 respondentů, což je 77,88 % z celkového počtu respondentů. Nedostatky vnímá 56,79 % (46) odpovídajících, 40,74 % (33) odpovědí bylo naopak záporných. Z odpovědí respondentů vyplývá, že na kurzech jsou oblasti, které mají rezervy a bylo by vhodné na nich zapracovat pro zlepšení kurzů.

Nedostatky	Počet	%
Ano	46	56.79 %
Nic	33	40.74 %
Nepamatuji se	2	2.47 %
Celkem odpovědí	81	77.88 %

Tab. 18 – Vnímání nedostatků na kurzech

Mezi nedostatky byla nejčastěji (45,65 %, 21 odpovědí) uváděna chybějící praxe a přílišné teoretické zaměření kurzů, kdy bývají vynechány praktické informace, což uvedlo 23,91 % odpovídajících (11 odpovědí). Některým respondentům chyběla možnost interakce s ostatními účastníky (10,87 %, 5 odpovědí) a volný čas (4,35 %, 2 odpovědi), jiným kompetentní přednášející (8,70 %, 4 odpovědi).

Nedostatky	Počet	%
Praxe	21	45.65 %
Volný čas	2	4.35 %
Kompetentní přednášející	4	8.70 %
Praktické, konkrétní informace	11	23.91 %
Zážitková pedagogika	3	6.52 %
Systematičnost	2	4.35 %
Různorodost didaktických metod	1	2.17 %
Interakce s ostatními, diskuse	5	10.87 %
Více pedagogiky (práce s dětmi)	2	4.35 %

Rozšířit nabídku	1	2.17 %
Jiné (dotace, právo, fungování PS, vnitřní motivace, ...)	7	15.22 %

Tab. 19 – Nedostatky na kurzech

4.2.5. Využití znalostí z kurzů

Na otázku: „Používáš znalosti získané na kurzu v práci s dětmi / v osobním životě? Pokud ano, uveď příklad.“ odpovědělo celkem 91 dotazovaných, což tvoří 87,50 % z celkového počtu respondentů. Z toho odpovědělo 92,21 % respondentů (83 odpovědi) kladně a 5,49 % (5 odpovědi) záporně. Většina absolventů kurzů znalosti získané na kurzech využívají v práci s dětmi nebo v osobním životě.

Využití znalostí	Počet	%
Ano	83	91.21 %
Ne	5	5.49 %
Nevím	2	2.20 %
Naopak	1	1.10 %
Celkem odpovědi	91	87.50 %

Tab. 20 – Využití znalostí z kurzů v práci s dětmi / v osobním životě

Jako příklad využití znalostí získaných na kurzech se nejčastěji opakovala zdravotní péče a první pomoc (27,71 %, 23 odpovědi). Témata z pedagogiky jako např. práce s dětmi, cíl, hry apod. používá v praxi 18,07 % odpovídajících (15 odpovědi) a témata z psychologie jako jsou věkové zvláštnosti, pochvaly nebo komunikace využívá 14,46 % odpovídajících (12 odpovědi). Tyto výsledky se podobají odpovědím ohledně témat, které respondenti považují za nejpřínosnější, což bylo rozebráno v kapitole 4.2.3. Přírůstek kurzů.

Část respondentů (10,84 %, 9 odpovědi) uvedla, že není možné určit, které znalosti mají z kurzů, protože některé znalosti mají z praxe, jiné ze školního studia nebo práce. 8,43 % respondentů (7 odpovědi) využívá znalosti z kurzů při plánování a organizaci různých činností a akcí a stejný počet respondentů využívá znalosti z bezpečnosti práce. Při výkonu funkce využívá znalosti z kurzů 6,02 % respondentů (5 odpovědi). Několik

respondentů (3,61 %, 3 odpovědi) uvedlo, že znalosti využívají při výchově vlastních dětí.

Znalosti	Počet	%
Zdravověda	23	27.71 %
Psychologie (věkové zvláštnosti, pochvaly, komunikace)	12	14.46 %
Pedagogika (práce s dětmi, cíl, hry)	15	18.07 %
Právo	3	3.61 %
Legislativa	2	2.41 %
Rukodělné činnosti	4	4.82 %
Pionýr	1	1.20 %
Plánování, organizace	7	8.43 %
Účetnictví	3	3.61 %
Bezpečnost práce	7	8.43 %
Výkon funkce	5	6.02 %
Výchova vlastních dětí	3	3.61 %
Propojení s praxí, prací	9	10.84 %

Tab. 21 – Nejčastěji využívané znalosti z kurzů

4.2.6. Motivace k činnosti na pionýrské skupině

Zda kurz motivoval respondenty k činnosti na skupině odpovědělo celkem 82 dotazovaných, tedy 78,85 % z celkového počtu respondentů. Více než polovina odpovědí (57,32 %, 47) byla pozitivní. Naopak necelá třetina odpovědí (29,27 %, 24 odpovědi) byla negativní. 10,98 % respondentů (9 odpovědi) uvedlo, že činnost na skupině je motivovala k účasti na vzdělávacím kurzu. Na základě těchto výsledků lze konstatovat, že kurzy převážně přispívají k motivaci k činnosti na skupině a jejímu zlepšování.

Vyšší motivace	Počet	%
Ano	47	57.32 %
Ne	24	29.27 %
Nevím	2	2.44 %
Naopak	9	10.98 %

Celkem odpovědí	82	78.85 %
-----------------	----	---------

Tab. 22 – Zvýšení motivace k činnosti na skupině po absolvování vzdělávacího kurzu

Mezi činnostmi, ke kterým byli respondenti po absolvování kurzu nejvíce motivováni, je celkové větší zapojení se do aktivit skupiny, což uvedla více než polovina respondentů (51,06 %, 24 odpovědi). Částečně to může být způsobeno tím, že po absolvování kurzu lze vykonávat některou ze specifických funkcí a tím se více na chodu skupiny podílet. 23,40 % (11) respondentů uvedlo, že je kurzy motivovaly k přípravě a realizaci lepších programů v rámci činnosti s dětmi. Kurzy mimo jiné slouží také k inspiraci díky tomu, že se zde potkávají lidé z různých pionýrských skupin, což uvedlo 10,64 % (5) dotazovaných.

Činnosti	Počet	%
Lepší program	11	23.40 %
Větší zapojení se	24	51.06 %
Inspirace	5	10.64 %
Sebevědomí	1	2.13 %
Proškolení dalších	2	4.26 %
Bezpečnost práce	1	2.13 %
Dotace	2	4.26 %

Tab. 23 – Činnosti, ke kterým kurzy motivovaly respondenty

4.2.7. Zájem o kurzy a jejich potřeba

K otázce, jaké kurzy by na své pionýrské skupině dle respondentů potřebovali a využili, se vyjádřilo 74 respondentů, kteří tvoří 71,15 % z celkového počtu respondentů. Největší zájem by byl o kurz zdravotníka zotavovacích akcí (31,08 %, 23 odpovědi) a hned vzápětí o kurzy instruktora a oddílového vedoucího (oba 29,73 %, 22 odpovědi). O něco méně odpovědí se týkalo kurzu hlavního vedoucího tábora (24,32 %, 18 odpovědi).

Rukodělné kurzy by na skupině využilo 21,62 % (16) respondentů a lyžařský kurz 14,86 % (11) respondentů. O sportovní kurzy s akreditací by byl obecně zájem, konkrétně také o kurz lezení (10,81 %, 8 odpovědi), vodácký instruktor (8,11 %, 6 odpovědi) nebo lanové aktivity (také 8,11 %, 6 odpovědi) a blíže nespecifikované sportovní kurzy (5,41 %, 4 odpovědi).

Kurzy	Počty	%
Zdravotník zotavovacích akcí	23	31.08 %
Rukodělný	16	21.62 %
Lyžařský instruktor	11	14.86 %
Kurz instruktora	22	29.73 %
Kurz oddílového vedoucího	22	29.73 %
Hlavní vedoucí tábora	18	24.32 %
Kurz lezení	8	10.81 %
Nevím	7	9.46 %
Celotáborová hra	1	1.35 %
Pro táborové vedoucí	2	2.70 %
Zaměřené	3	4.05 %
Vedoucí PS	1	1.35 %
Hospodář	4	5.41 %
Vodácký instruktor	6	8.11 %
Kurz práce s motorovou pilou	4	5.41 %
Lanové aktivity	6	8.11 %
Přírodovědecké kurzy	1	1.35 %
Táborové dovednosti	2	2.70 %
Sportovní kurzy	4	5.41 %
Celkem odpovědí	74	71.15 %

Tab. 24 – Kurzy potřebné na pionýrských skupinách

Vedle kurzů, které by potřebovali na své pionýrské skupině, se jedna otázka v dotazníku týkala kurzů, o které by měli zájem sami respondenti. Na tuto otázku se vrátilo 81 odpovědí, což tvoří 77,88 % z celkového počtu respondentů.

Nejvíce odpovědí se opět týkalo kurzu zdravotníka zotavovacích akcí (14,81 %, 12 odpovědí). Stejný zájem respondenti projevili i rukodělné kurzy, což je zajímavé především z hlediska potřebnosti těchto dvou kurzů. Díky rukodělným kurzům lze zpestřit činnost a aktivity, ale zdravotník je na určitých akcích nepostradatelný.

Ze sportovních kurzů to byl opět kurz lyžařského instruktora, který by uvítalo 11,11 % (9) respondentů, lanové aktivity zajímavé pro 9,88 % (8) dotazovaných, kurz lezení (6,17 %, 5 odpovědi) nebo vodácký instruktor (4,94 %, 4 odpovědi).

Mimo kurzy, které bývají vzdělávacími centry nabízeny, se mezi odpověďmi objevily i návrhy na kurzy, které by se do nabídky mohly zařadit. Jedná se např. o kurz psychologie, o který by mělo zájem 11,11 % (9) respondentů, kurz speciální pedagogiky, který by uvítalo 4,94 % (4) respondentů, kurz kritického myšlení, který uvedlo 2,47 % (2) respondentů nebo kurz pro ulehčení předávání funkcí a odpovědnosti na skupině (3,70 %, 3 odpovědi).

Kurzy	Počty	%
Rukodělné	12	14.81 %
Zdravotník zotavovacích akcí	12	14.81 %
Kurz oddílového vedoucího	4	4.94 %
Lanové aktivity	8	9.88 %
Lyžařský instruktor	9	11.11 %
Celotáborová hra	1	1.23 %
Speciální pedagogika	4	4.94 %
Psychologie	9	11.11 %
Kurz lezení	5	6.17 %
Kritické myšlení	2	2.47 %
Vodácký instruktor	4	4.94 %
Kurz práce s motorovou pilou	3	3.70 %
Zážitková pedagogika	2	2.47 %
Praktické dovednosti, tábornické dovednosti	4	4.94 %
Historie pionýra	1	1.23 %
Předávání funkcí a odpovědnosti, participace	3	3.70 %
Hry	2	2.47 %
Předškolní pedagogika	1	1.23 %
Hospodaření	1	1.23 %
Propagační materiály, diplomy, ...	1	1.23 %

Zábavné	3	3.70 %
Sportovní (cyklo, plavčík, ...)	4	4.94 %
Jiné (HVT, hygiena, sdílení zkušeností, pedagogika, firewalking, ...)	6	7.41 %
Celkem odpovědí	81	77.88 %

Tab. 25 – Kurzy, o které by měli zájem respondenti

4.2.8. Účast na dalších akcích pořádaných Pionýrem

Více než dvě třetiny respondentů se účastní i dalších akcí pořádaných Pionýrem. Kladně odpovědělo 68,42 % (65) respondentů, záporně pak 31,58 % (30) respondentů. Z toho vyplývá, že velká část respondentů má zájem potkávat se s dalšími dobrovolníky i mimo svou běžnou činnost a sdílet s nimi zkušenosti a hledat příležitosti ke vzdělávání se.

Akce pořádané Pionýrem	Počet	%
Účast	65	68.42 %
Neúčast	30	31.58 %
Celkem odpovědí	95	91.35 %

Tab. 26 – Účast respondentů na akcích pořádaných Pionýrem

Mezi nejnavštěvovanější akci se řadí Kamínka, kterou dle odpovědí navštěvuje 70,77 % (46) respondentů. Další navštěvovanou akcí je Reset, kterého se účastní 55,38 % (36) respondentů. Krajská setkání a Ledovou Prahu uvedlo 10,77 % (7) dotazovaných, Fazoli 9,23 % (6) respondentů, Sedmikvítek a sportovní akce navštěvuje 7,69 % (5) respondentů a různé soutěže a porady 4,62 % (3) dotazovaných. Některé z těchto akcí jsou pouze pro vedoucí a instruktory a podle toho je zaměřen i program (např. Kamínka), jiných akcí se mohou účastnit vedoucí a instruktoři spolu s dětmi (např. Pionýrský Sedmikvítek). Všechno to jsou ale akce, kde je možné potkat sobě podobné jedince, kteří si mohou předávat zkušenosti, protože všichni dělají to samé, jen někdy trochu odlišně.

Akce	Počet	%
Kamínka	46	70.77 %
Reset	36	55.38 %
Krajské setkání	7	10.77 %
Pionýrský Sedmikvítek	5	7.69 %

Fazole	6	9.23 %
Ledová Praha	7	10.77 %
Sportovní	5	7.69 %
Soutěže	3	4.62 %
Porady	3	4.62 %

Tab. 27 – Nejnavštěvovanější akce

Závěr

V práci jsem se nejprve zaměřila na vzdělávání dospělých, především pak na zájmové vzdělávání, které probíhá ve volném čase a podle dobrovolného výběru účastníků. Vedle zájmového vzdělávání máme profesní vzdělávání, které přispívá ke zlepšení práce jedinců. Účastníci mají různé předpoklady, přístupy a motivy k účasti na vzdělávání. K efektivnímu vzdělávání je nutné zvolit vhodný způsob a metody průběhu vzdělávání, které musí odpovídat obsahu, účastníkům a lektorovi. Významnou roli ve vzdělávání dospělých hraje také mezigenerační učení, které ale probíhá spontánně a často nevědomky.

Dobrovolnictví je činnost a pomoc ve prospěch druhého bez očekávání jakékoliv odměny. Může probíhat v různých oblastech, nejčastěji se s ním setkáváme v oblasti sociální péče. Motivace dobrovolníků k výkonu této činnosti bývají nejčastěji snaha pomoci druhým, ale také získání nových zkušeností a zážitků. Zapojení dobrovolníků do chodu organizace nebývá snadné, ale o to přínosnější jejich práce je. Jelikož jejich práce není ohodnocena finančně, je důležité je oceňovat jinými způsoby, aby věděli, že jejich práce je potřebná a smysluplná.

Dobrovolníci evidovaní v Pionýru mohou absolvovat různé kurzy z jeho nabídky. Jednotlivé kurzy organizují Pionýrská vzdělávací centra, podle aktuálních potřeb pionýrských skupin v rámci Krajských organizací Pionýra. Některé z kurzů jsou akreditované a je možné je využít i mimo pionýrské akce. Zároveň jsou kurzy, které je nutné absolvovat jako jsou kurzy Kvalifikace instruktora, Kvalifikace oddílového vedoucího nebo Hlavní vedoucí tábora, aby činnost pionýrských skupin mohla probíhat. Jiné kurzy, jako např. lyžařský instruktor nebo rukodělné kurzy, jsou pouze pro rozšíření a zpestření nabídky aktivit a činností, které je následně možné s dětmi realizovat. Kromě vzdělávacích kurzů jsou pořádány různé semináře nebo další akce jako jsou různá setkání nebo soutěže, ať už na krajské nebo celorepublikové úrovni.

Prostřednictvím dotazníků rozeslaných mezi dobrovolníky starší 15 let evidovaných v Pionýru bylo možné zjistit, o jaké kurzy mají dobrovolníci zájem, co je motivuje k účasti na kurzech a jaké kurzy a témata jsou podle nich nejpřínosnější. Téměř všichni respondenti alespoň nějaký kurz absolvovali a díky tomu mají již větší či menší zkušenost s průběhem kurzů. Především v posledních letech zájem o vzdělávací kurzy vzrostl.

Na základě získaných odpovědí je možné konstatovat, že hlavním motivem k účasti na kurzech je potřebnost daných kurzů k výkonu činnosti a dále zájem o vzdělávání a osobní rozvoj. Nejvýznamnějšími důvody k neúčasti na kurzech pak byly nedostatečné časové možnosti respondentů.

Z hlediska přínosnosti kurzů lze za nejprínosnější považovat kurz Zdravotníka zotavovacích akcí a celkově téma zdravotědy. Důvodem k označení některých témat jako nejméně přínosná byla přílišná abstrakce a teoretizace daných témat. Zde je tedy prostor pro zlepšení, jelikož se to týká i témat jako pedagogika a psychologie, které jsou k práci ve volnočasovém zařízení podstatné. S tím se pojí také nedostatky, které respondenti na kurzech vnímali a mezi nimi byla nejčastěji uváděna chybějící praxe a praktické informace. Obecně jsou ale kurzy přínosné, protože většina respondentů uvedla, že znalosti získané na kurzech používají i během běžného života. Nejčastěji byla uváděna opět zdravotěda a následně právě pedagogika a psychologie. Díky vzdělávacím kurzům se velká část respondentů více zapojila do činnosti na pionýrské skupině a další měli možnost zlepšit program.

Největší zájem ze strany respondentů byl projeven opět o kurz Zdravotníka zotavovacích akcí a dále o kurzy instruktora a vedoucího. Respondenti projevovali zájem také o různé sportovní kurzy, díky kterým by mohli rozšířit nabídku aktivit a dostatečně je zabezpečit. U rukodělných kurzů se zájem zřejmě pojí především s možností inspirace, jaké činnosti je možné realizovat. Mezi odpověďmi byly také návrhy na kurzy, které se zatím nepořádaly, což je zajímavý podnět pro Pionýrská vzdělávací centra.

Z výsledků dotazníku vyplynulo, že vzdělávací kurzy pořádané Pionýrem jsou pro většinu účastníků přínosné, ale zároveň je možné a vhodné kurzy neustále zlepšovat. Jednou z možností, jak kurzy pro účastníky zatraktivnit, je více konkretizovat témata jako je pedagogika a psychologie a obzvláště tato témata více propojit s praxí a praktickými činnostmi. Právě pedagogika a psychologie jsou totiž pro dobrovolníky pracující s dětmi důležité. Kurzy by bylo vhodné také doplnit o aktuální studijní materiály, ze kterých by účastníci mohli čerpat ucelené informace. Zároveň se nabízí větší propojení mezi jednotlivými tématy. Každé téma je sice samostatnou oblastí, ale při práci s dětmi spolu mohou velmi úzce souviset. Reálné situace nastávající během práce s dětmi, kdy je potřeba použít znalosti z kurzu, jednotlivá témata také neoddělí, a naopak se snadno může

stát, že jsou potřeba znalosti z oblasti pedagogiky, psychologie, práva, bezpečnosti a zdravotní vědy téměř zároveň. Přínosné by mohlo být také zapojení diskuse během kurzů, kdy by účastníci mezi sebou mohli sdílet své zkušenosti z činnosti s dětmi. Další vylepšení kurzů se může týkat právě nabídky kurzů a seminářů o témata, která běžně nejsou součástí vzdělávání.

Seznam použitých informačních zdrojů

Český statistický úřad. *Hodnota dobrovolnické práce vzrostla* [online]. 30.10.2018 [cit. 21.4.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/hodnota-dobrovolnicke-prace-vzrostla>

FOŘTOVÁ, Jitka. Dobrovolníci v Česku. *Statistika&My – měsíčník Českého statistického úřadu*. [online]. 2017, 3(23) [cit. 21.4.2020]. ISSN 1804-7149 Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2017/03/dobrovolnici-v-cesku/>

FRIČ, Pavol a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Agnes, 2010. ISBN 978-80-903696-8-9.

Interview s Martinem PREJZOU, garantem vzdělávání Pražské organizace Pionýra. Praha 2020.

Klíčení. [online]. c2013 [cit. 28.11.2018]. <http://www.kliceni.cz>

MALÝ, Zdeněk. *Vzdělávání a osobnostní rozvoj dobrovolníků v Pionýru*. Brno, 2014. Diplomová práce. Masarykova Univerzita v Brně. Pedagogická fakulta. Katedra sociální pedagogiky.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Hlavní vedoucí dětských táborů*. [online]. 26.7.2004 [cit. 17.2.2017]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mladez/hlavni-vedouci-detskych-taboru>

MLČÁK, Zdeněk a Helena ZÁŠKODNÁ. *Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2013. ISBN 978-80-7464-462-7.

Mozaika, O dobrovolnictví, 2019 [online]. Praha: Pionýr, z. s., č. 4 [cit. 22.4.2020]. ISSN 1213-4686. Dostupné z: <https://mozaika.pionyr.cz/category/2019-2020/prosinec-2019/special-dobrovolnictvi/>

Mozaika [online]. Praha: Pionýr, z. s., 1999- [cit. 2020-04-01]. ISSN 1213-4686. Dostupné z: <https://mozaika.pionyr.cz/>

Národní soustava kvalifikací. [online]. c2014 [cit. 20.12.2018] Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/>

PIONÝR. *Směrnice pro přípravu a vzdělávání v Pionýru*. Praha: Pionýr, z. s., 2014.

PIONÝR. *Stanovy Pionýra*. Pardubice: Pionýr, z. s., 2016a.

PIONÝR. *Pionýrské minimum*. Praha: Pionýr, z. s. – Pražská organizace Pionýra, 2016b.

- PIONÝR. *Směrnice o hlavní činnosti*. Praha: Pionýr, z. s., 2017.
- PIONÝR. *Výroční zpráva – Pionýr 2019*. Praha: Pionýr, z. s., 2020.
- Pionýr. [online]. c2018 [cit. 28.11.2018] Dostupné z: <http://www.pionyr.cz>
- PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4806-1.
- Pražská organizace Pionýra. [online]. c2018 [cit. 9.5.2018] Dostupné z: <http://www.praha.pionyr.cz/>
- Pražská organizace Pionýra. [online]. c2020 [cit. 1.4.2020] Dostupné z: <http://www.praha.pionyr.cz/>
- PRAŽSKÁ ORGANIZACE PIONÝRA. *Cíle kurzů KI a KOV pro jednotlivé tematické celky*. Praha: Pionýr, z. s., 2020.
- PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada Publishing, 2014. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5232-7.
- RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
- RABUŠICOVÁ, Milada, Karla BRÜCKNEROVÁ, Lenka KAMANOVÁ, Petr NOVOTNÝ, Kateřina PEVNÁ a Zuzana VAŘEJKOVÁ. *Mezigenerační učení: teorie, výzkum, praxe*. Brno: Masarykova univerzita, 2016. ISBN 978-80-210-8460-5.
- Revue pro sociální politiku a výzkum. Ocenění dobrovolnické práce (mil. Kč) [tab.]. In: *Aktivní je pouze čtvrtina registrovaných neziskových organizací* [online]. 29.3.2019 [cit. 21.4.2020]. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2019/03/aktivni-je-pouze-ctvrtina-registrovanych-neziskovych-organizaci/>
- ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál (vydavatelství), 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.
- TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál (vydavatelství), 2002. ISBN 80-7178-514-8.
- Vyhláška 106/2001 Sb., o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti. In: *Sbírka zákonů*. Ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. In: *Sbírka zákonů*. Ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. In: *Sbírka zákonů*. Ve znění pozdějších předpisů. Část I.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů*. Ve znění pozdějších předpisů. Část I, hlava II, § 8 - § 12.

Seznam příloh

Příloha 1 – Dotazník

Dotazník na vzdělávání dobrovolníku v Pionýru

Tento dotazník se zaměřuje na Tvůj zájem o vzdělávací kurzy pořádané Pionýrem, Tvoji motivaci k účasti či neúčasti na těchto kurzech a přínos vzdělávání nejen pro Tvou práci v rámci oddílu či skupiny, ale také v osobní rovině.

Dotazník je anonymní, získaná data budou použita v rámci empirické části mé diplomové práce Vzdělávání dobrovolníků v Pionýru a mohou přispět k vylepšení vzdělávacích kurzů.

- 1) Uveď své pohlaví:
 - a) Žena
 - b) Muž

- 2) Uveď svůj věk:
 - a) Méně než 15 let
 - b) 15 – 17 let
 - c) 18 – 20 let
 - d) 21 – 25 let
 - e) 26 – 30 let
 - f) 31 – 35 let
 - g) 36 – 40 let
 - h) Více než 40 let

- 3) Jaké je Tvé nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a) Vysoká škola
 - b) Vyšší odborná škola
 - c) Střední škola s maturitou
 - d) Střední škola bez maturity (s výučním listem)
 - e) Základní škola

- 4) Je / bylo Tvé studium zaměřené pedagogickým směrem nebo pracuješ v nějakém typu vzdělávání?
 - a) Ano

- b) Ne
- 5) Jak dlouho působíš jako instruktor / vedoucí?
- a) 0 – 3 roky
 - b) 4 – 7 let
 - c) 8 – 10 let
 - d) 11 – 15 let
 - e) Déle než 15 let
- 6) Absolvoval(a) jsi vzdělávací kurzy od Pionýra? Jaké a kdy (rok)? (KI / VDK – IN, KOV / VDK, ZZA, HVT, ...)
- 7) Myslíš, že jsi dostatečně informován(a) o nabídce kurzů?
- a) Ano
 - b) Ne
- 8) Pokud ano, kde informace získáváš?
- a) E-mail – Horké novinky
 - b) Od vedoucího PS
 - c) Mozaika
 - d) Web KOP
 - e) Facebook KOP
 - f) Jinde:
- 9) Co Tě vedlo k účasti na kurzech?
- 10) Co Tě od účasti na kurzech odradilo?
- 11) Jaký kurz / jaké konkrétní téma na kurzech bylo nejpřínosnější?

12) Jaký kurz / jaké konkrétní téma na kurzech bylo nejméně přínosné?

13) Chybělo Ti něco na kurzech?

14) Hrála roli při rozhodování o účasti na kurzu jeho délka?

- a) Ano
- b) Ne

15) Používáš znalosti získané na kurzu v práci s dětmi / v osobním životě? Pokud ano, uveď příklad.

16) Motivovala Tě účast na kurzu k činnosti na skupině? Pokud ano, k čemu?

17) Jaké kurzy byste v rámci činnosti potřebovali a využili? (Např. KI, KOV, HVT, ZZA, instruktor – horolezení, lyžařský, atd., rukodělné kurzy, ...)

18) O jaké kurzy bys měl(a) zájem Ty?

19) Účastníš se akcí pořádaných Pionýrem? Jakých? (Kamínka, Reset, Fazole...)

20) V jaké krajské organizaci jsi evidován?

- a) Jihočeská krajská organizace Pionýra
- b) Jihomoravská krajská organizace Pionýra

- c) Krajská organizace Kraje Vysočina
- d) Královéhradecká krajská organizace
- e) Liberecká krajská organizace Pionýra
- f) Moravskoslezská krajská organizace Pionýra
- g) Olomoucko-zlínská krajská organizace Pionýra
- h) Pardubická krajská organizace Pionýra
- i) Plzeňská krajská organizace Pionýra
- j) Pražská organizace Pionýra
- k) Středočeská krajská organizace Pionýra
- l) Ústecká krajská organizace Pionýra

Děkuji za vyplnění. Eliška Skalová